Deutscher Bundestag
11. Wahlperiode

Drucksache 11/8129

15. 10. 90

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Bericht der Bundesregierung zur Umsetzung der „Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung“ — Berichtszeitraum 1986 bis 1988 —

Anlage: Neufassung der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesververwaltung vom 24. Februar 1986 — Frauenförderungs-Richtlinie — Kabinettsbeschluß vom 25. September 1990

Inhaltsübersicht

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit vom 15. Oktober 1990 gemäß Beschluß des Deutschen Bundestages vom 10. Dezember 1986 — Drucksache 10/5623.

Anhang

Anlage

1. Einleitung

Die Bundesregierung hat mit Kabinettsbeschluß vom 19. Februar 1986 die Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung verabschiedet und zum 1. März 1986 in Kraft gesetzt.

Ziel der Richtlinie ist es, den Anteil der Frauen in der Bundesverwaltung zu erhöhen, insbesondere in den Bereichen, in denen sie gering vertreten sind. Das gilt vorrangig für den Beamtenbereich und innerhalb dieses Bereiches für den höheren und gehobenen Dienst, außerdem für die Bereiche, die eine technikorientierte Vorbildung voraussetzen. Gleichzeitig sollen die Karrierechancen der Frauen verbessert werden, die in den Leitungsfunktionen noch immer eine verschwindende Minderheit darstellen.

Hierzu enthält die Richtlinie konkrete Regelungen für die Verbesserung der Einstellungs- und Aufstiegschancen von Frauen, die Erhöhung ihres Anteils an Fortbildungsmaßnahmen sowie Regelungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern helfen sollen.

Gemäß Nummer 7 der Richtlinie soll alle drei Jahre über die Situation der Frauen in der Bundesverwaltung berichtet werden. Die Bundesregierung legt hiermit für den Zeitraum 1986 bis 1988 den ersten ausführlichen Bericht vor, der in gemeinsamer Federführung des Bundesministers des Innern und des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit erarbeitet worden ist. Damit kommt die Bundesregierung gleichzeitig dem Bundestagsbeschluß vom 10. Dezember 1986 nach, in dem sie aufgefordert wird,

> „die beschlossenen Maßnahmen, die der Verbesserung der Situation der Frauen (z. B. Teilzeitarbeit, Job-sharing, Frauenförderpläne) dienen, beispielhaft in ihrem Verantwortungsbereich (Bundesregierung) umzusetzen und ihm (dem Deutschen Bundestag) über die Umsetzung zum 1. Januar 1989 zu berichten."

Dem Bericht liegen die Ergebnisse der Personalstandsstatistik 1986 bis 1988 zugrunde, die auf Grund des Gesetzes über die Finanzstatistik erstellt wird. Weitere Grundlage ist die Geschäftsstatistik „Frauen bei obersten Bundesbehörden", die in der Vergangenheit alle drei Jahre vom Statistischen Bundesamt durchgeführt wurde und ab 1987 jährlich erhoben wird. Teilweise werden Zahlen aufgrund von Erhebungen der Ressorts verwendet. Da die Daten für 1987 nachträglich erfaßt wurden, konnten einige Ministerien z. T. keine (z. B. bei den Fortbildungsveranstaltungen) bzw. nur unvollständige Angaben (z. B. bei den Zu- und Abgängen) machen. Seit 1987 sind für die obersten Bundesbehörden erstmals Angaben über die Teilzeitbeschäftigten erhoben worden.

Außerdem werden jährlich die Angaben über Bewerbungen und Einstellungen erfaßt.

Ende 1988/Anfang 1989 wurde eine spezielle Erhebung durchgeführt, in deren Rahmen alle Bundesministerien ausführlich zu den einzelnen Bestimmungen der Richtlinie Stellung nahmen (Text des Fragebogens im Anhang, Seiten 3 bis 11). An dieser Erhebung beteiligten sich auch die Verwaltungen von Bundestag und Bundesrat sowie der Bundesrechnungshof. Die Umfrage bezog sich auf die Ressorts und auf den jeweiligen nachgeordneten Bereich.

Auf Grund der unterschiedlichen Erhebungsverfahren treten beim Vergleich der Ergebnisse zum Teil geringe Abweichungen auf, die jedoch keinen Einfluß auf die aus den Angaben zu ziehenden Schlußfolgerungen haben.

Entsprechend der Zielsetzung der Richtlinie wird der Entwicklung der Beschäftigung von Frauen im höheren und gehobenen Dienst besondere Aufmerksamkeit gewidmet, ohne daß deswegen die Situation der Mehrzahl der Frauen in der Bundesverwaltung, die als Angestellte im mittleren Dienst, zumeist als Schreibkräfte tätig sind, verkannt würde.

Innerhalb der Bundesverwaltung nehmen die obersten Bundesbehörden — Bundesministerien und oberste Gerichte — gegenüber den Behörden des nachgeordneten Bereichs einschließlich der Sondervermögen — Bundesbahn und Bundespost — hinsichtlich der Personalstruktur eine Sonderstellung ein. Sie haben zugleich eine Vorbild- und Regelungsfunktion für den nachgeordneten Bereich und für den gesamten öffentlichen Dienst. Deshalb wird hierüber ausführlicher berichtet, als es für den übrigen Bereich möglich ist. So können keineswegs alle Maßnahmen, die die Behörden des nachgeordneten Bereichs sowie die Deutsche Bundespost und Bundesbahn zur Umsetzung der Richtlinie eingeleitet haben, hier detailliert dargestellt werden, da dies nur auf dem Hintergrund der spezifischen Situation der jeweiligen Behörde sinnvoll ist. Auch werden nicht alle Daten, die für die obersten Bundesbehörden erhoben werden, in gleicher Weise für den nachgeordneten Bereich erfaßt. So fehlen beispielsweise detaillierte Daten über Beförderungen und Höhergruppierungen sowie Fortbildungsmaßnahmen oder Inanspruchnahme der Beurlaubungsmöglichkeiten für diesen Bereich; die Erhebung dieser Daten würde einen nicht zu vertretenden Aufwand erfordern.

Der Bericht behandelt folgende Punkte:

- Zunächst wird ein Überblick über die Situation von Frauen in der Bundesverwaltung und deren Entwicklung im Berichtszeitraum 1986 bis 1988 vermittelt (Kapitel 2).
- Entsprechend den Anforderungen der Richtlinie wird die Einstellungspraxis — Stellenausschreibung, Auswahlverfahren und Gegenüberstellung von Bewerbungen und Einstellungen (Bewerberstatistik) — der obersten Bundesbehörden und des nachgeordneten Bereichs untersucht (Kapitel 3).
- Im folgenden wird dann der berufliche Aufstieg von Frauen dargestellt, wie sich Beförderungen und Höhergruppierungen entwickelt haben und in welchem Umfang ihnen Leitungsfunktionen übertragen wurden (Kapitel 4).
- Wichtige Voraussetzung hierfür ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen sowie die Behandlung der Gleichberechtigungsproblematik in Fortbildungsmaßnahmen für Angehörige der Personalverwaltung (Kapitel 5).

— Ein zentraler Punkt der Frauenförderung sind familienfreundliche Arbeitsbedingungen (Kapitel 6).

— Die Inanspruchnahme der in der Bundesverwaltung bestehenden langfristigen Beurlaubungsmöglichkeiten und deren Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung von Frauen verdienen besondere Beachtung (Kapitel 7).

— Inwieweit die Richtlinie bekanntgemacht und umgesetzt wird, ist für ihre Effektivität maßgebend (Kapitel 8).

— Abschließend werden die Ergebnisse zusammengefaßt und Schlußfolgerungen für eine Verbesserung der Frauenförderung in der Bundesverwaltung gezogen (Kapitel 9).

Im Ergebnis erweist sich die „Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung" mit ihren konkreten, aber nicht starren Regelungen nach den bisherigen Erfahrungen grundsätzlich als erfolgreiche Maßnahme. Sowohl im gehobenen als auch im höheren Dienst sind zunehmende Zahlen der Einstellung von Frauen zu verzeichnen. Bei den Beförderungen und Höhergruppierungen sind Frauen im Vergleich zu Männern gleich vertreten bzw. teilweise sogar überrepräsentiert. Solche positiven Entwicklungen können aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß sich die Repräsentanz von Frauen im unmittelbaren Bundesdienst nach wie vor stark auf die unteren und mittleren Funktionen konzentriert. Viele Ressorts und nachgeordnete Behörden haben deshalb auf der Grundlage der Richtlinie spezielle Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen ergriffen, die soweit wie möglich im Bericht mit aufgeführt sind.

Für die Zukunft wird es darum gehen, solche positiven Ansätze aufzugreifen und im Sinne der Richtlinie weiter auszubauen. Die Bundesregierung wird dabei auch prüfen, ob die geltende Richtlinie im Sinne einer inhaltlichen Ergänzung und Präzisierung weiterzuentwickeln ist.

Die Bundesregierung hält Quotierungen nicht nur wegen Artikels 3 Abs. 3 GG — keine Benachteiligung oder Bevorzugung wegen des Geschlechts — für verfassungsrechtlich bedenklich, sondern auch für ein untaugliches Instrument der Frauenförderung in der Bundesverwaltung, weil derartige Regelungen unvereinbar sind mit den vielfältigen Aufgaben der öffentlichen Verwaltung und einer flexiblen Personalpolitik.

2. Frauen in der Bundesverwaltung — Beschäftigungsstruktur und -entwicklung

2.1 Gesamtüberblick

Im unmittelbaren Bundesdienst (Bundesbehörden, Bundesgerichte, rechtlich unselbständige Unternehmen des Bundes, Deutsche Bundesbahn und Deutsche Bundespost) waren am 30. Juni 1988 1,13 Millionen Beamte, Richter, Angestellte und Arbeiter beschäftigt, davon rd. 290 000 Frauen (25,6 %).

Die nachstehende Tabelle 1 zeigt, daß die Gesamtzahl der Beschäftigten seit 1986 um fast 19 000 zurückgegangen ist, die Zahl der Vollzeitbeschäftigten sank um rd. 20 500, während die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um 1 700 (von 9,7 % auf 10 %) gestiegen ist.

Die Anzahl der Männer ist innerhalb von zwei Jahren um 22 891 (2,7 %) auf 839 769 gesunken; die Anzahl der Frauen hat sich dagegen gleichzeitig um 4 062 (1,4 %) auf 289 339 erhöht.

Der Anteil der Frauen im unmittelbaren Bundesdienst ist von 24,9 % im Jahre 1986 auf 25,6 % im Jahre 1988 gestiegen. Die zunehmenden Anteile der Frauen bei den Einstellungen werden dazu führen, daß sich der Anteil der Frauen im Bundesdienst weiter erhöhen wird. Bei den Vollzeitbeschäftigten stieg der Anteil der Frauen von 17,4 % auf 18,0 %, während er bei den Teilzeitbeschäftigten, wo er traditionell hoch liegt, nur geringfügig von 94,9 % auf 94,2 % gesunken ist.

Tabelle 1

Voll- und Teilzeitbeschäftigte im unmittelbaren Bundesdienst

Dienstverhältnis		1986	1987	1988
Beschäftigte insgesamt	I	1.147.937	1.143.143	1.129.108
	W	285.277	290.156	289.339
	%	24,9	25,4	25,6
Beamte und Richter	I	592.207	593.864	589.619
	W	84.326	89.196	91.360
	%	14,2	15,0	15,5
Angestellte	I	163.008	161.664	160.774
	W	103.200	102.960	102.576
	%	63,3	63,7	63,8
Arbeiter	I	392.722	387.615	378.715
	W	97.751	98.000	95.403
	%	24,9	25,3	25,2

Aus den in der Einleitung genannten Gründen wird in den weiteren Tabellen des Berichts auf die Darstellung der Angaben für Arbeiter verzichtet.

In den nachfolgenden Tabellen 2 und 3 wird die Entwicklung der Beschäftigung von Beamten und Angestellten im unmittelbaren Bundesdienst, gegliedert nach Laufbahngruppen, dargestellt.

Die Tabellen zeigen, daß der Anteil der Frauen in zwei Jahren mit Ausnahme der Angestellten des einfachen Dienstes in allen Laufbahngruppen gestiegen ist. Der Anteil der Frauen ist allerdings bei den Beamtinnen des höheren Dienstes mit 6,2 % noch immer gering; im gehobenen Dienst ist der Anteil von 10,5 % auf 12,1 % gestiegen.

Tabelle 2

Beamte, Richter und Angestellte im unmittelbaren Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1986	1987	1988
Beamte, Richter und Angestellte insgesamt	I	755.215	755.528	750.393
	W	187.526	192.156	193.936
	%	24,8	25,4	25,8
Höherer Dienst	I	25.320	25.500	25.897
	W	1.910	2.055	2.275
	%	7,5	8,1	8,8
Gehobener Dienst	I	114.662	115.169	116.574
	W	14.211	15.019	16.225
	%	12,4	13,0	13,9
Mittlerer Dienst	I	466.921	466.302	464.949
	W	155.223	156.920	158.269
	%	33,2	33,7	34,0
Einfacher Dienst	I	148.312	148.557	142.973
	W	16.182	18.162	17.167
	%	10,9	12,2	12,0

Tabelle 3a

Beamte und Richter im unmittelbaren Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1986	1987	1988
Beamte und Richter insgesamt	I	592.207	593.864	589.519
	W	84.326	89.196	91.360
	%	14,2	15,0	15,5
Höherer Dienst	I	20.818	20.914	21.102
	W	1.075	1.176	1.312
	%	5,2	5,6	6,2
Gehobener Dienst	I	98.876	99.504	100.794
	W	10.378	11.115	12.179
	%	10,5	11,2	12,1
Mittlerer Dienst	I	330.595	331.763	329.999
	W	61.197	63.822	64.379
	%	18,5	19,2	19,5
Einfacher Dienst	I	141.918	141.683	137.724
	W	11.676	13.083	13.490
	%	8,2	9,2	9,8

Tabelle 3b

Angestellte im unmittelbaren Bundesdienst nach Laufbahngruppen				
Laufbahngruppe		1986	1987	1988
Angestellte insgesamt	I	163.008	161.664	160.774
	W	103.200	102.960	102.576
	%	63,3	63,7	63,8
Höherer Dienst	I	4.502	4.586	4.795
	W	835	879	963
	%	18,5	19,2	20,1
Gehobener Dienst	I	15.786	15.665	15.780
	W	3.833	3.904	4.046
	%	24,3	24,9	25,6
Mittlerer Dienst	I	136.326	134.539	134.950
	W	94.026	93.098	93.890
	%	69,0	69,2	69,6
Einfacher Dienst	I	6.394	6.874	5.249
	W	4.506	5.079	3.677
	%	70,5	73,9	70,1

Diese noch geringen Werte dürfen jedoch nicht über die tatsächlichen Steigerungen hinwegtäuschen. So hat sich die Zahl der Beamtinnen des höheren Dienstes innerhalb von zwei Jahren von 1 075 um 237 auf 1 312 erhöht; dies ist eine Steigerung um 22,0%. Im gehobenen Dienst stieg die entsprechende Zahl von 10 378 um 1 801 auf 12 179; die Steigerung beträgt hier 17,4%.

Infolge des gestiegenen Anteils der Frauen an den Neueinstellungen wird sich der Anteil in diesen Laufbahngruppen in den nächsten Jahren spürbar erhöhen.

Die Tabellen in Abschnitt 3 dieses Berichtes verdeutlichen den hohen Anteil der Frauen an den Einstellungen.

2.2 Frauenanteil in Einzelbereichen

Die Zahl der Frauen und ihr Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten sind in den einzelnen Bereichen der Bundesverwaltung unterschiedlich hoch.

Bei den Bundesbehörden und Bundesgerichten sind 88 669 (26,7%), bei der Deutschen Bundesbahn 17 515 (6,5%) und bei der Deutschen Bundespost 183 155 (34,7%) Frauen beschäftigt; in allen Bereichen hat die Zahl der Frauen seit 1986 zugenommen.

Die Deutsche Bundespost hat einen sehr hohen Anteil beschäftigter Frauen sowohl bei den Vollzeit- als auch bei den Teilzeitkräften. Am 30. Juni 1988 betrug die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen 99 288, die der teilzeitbeschäftigten Frauen 83 867.

2.3 Frauenanteil in Dienstverhältnissen und Laufbahngruppen

Die Gliederung der weiblichen Beschäftigten nach dem Dienstverhältnis ergibt, daß am 30. Juni 1988 91 360 Frauen in einem Beamtenverhältnis standen; 102 576 waren Angestellte und 95 403 waren Arbeiterinnen. Bezogen auf die jeweilige Gesamtzahl war der Frauenanteil bei den Angestellten mit 63,8% gegenüber nur 25,2% bei den Arbeitern und 15,5% bei den Beamten besonders hoch. 1986 lagen die Anteile jeweils niedriger (Beamte: 14,2%; Angestellte: 63,3%; Arbeiter: 24,9%).

Der Anteil der Frauen in den einzelnen Beschäftigungsbereichen, Status- und Laufbahngruppen ist sehr unterschiedlich. 1988 lag er zwischen 0,5% bei den Beamten des einfachen Dienstes der Deutschen Bundesbahn und 84,5% bei den Angestellten des mittleren Dienstes der Deutschen Bundespost.

Diese Spannbreite läßt es erforderlich erscheinen, diese Bereiche getrennt darzustellen und zu erläutern.

Bundesbehörden und Bundesgerichte

Die nachstehende Tabelle zeigt die Entwicklung der Zahl der Beamten und Angestellten bei Bundesbehörden und Gerichten gegliedert nach Laufbahngruppen.

Die Tabelle zeigt, daß der Anteil der Frauen in allen Laufbahngruppen in zwei Jahren gestiegen ist. Der Anteil der Beamtinnen im höheren Dienst ist allerdings mit 6,7% noch immer gering. Im gehobenen

Tabelle 4

Beamte, Richter und Angestellte bei Bundesbehörden und Bundesgerichten nach Laufbahngruppen				
Laufbahngruppe		1986	1987	1988
Beamte und Richter insgesamt	I	114.004	114.452	115.661
	W	8.203	8.863	9.788
	%	7,2	7,7	8,5
Höherer Dienst	I	15.943	16.070	16.247
	W	883	975	1.087
	%	5,5	6,1	6,7
Gehobener Dienst	I	36.164	36.329	36.623
	W	4.494	4.853	5.259
	%	12,4	13,4	14,4
Mittlerer Dienst	I	58.394	58.571	59.339
	W	2.781	2.981	3.375
	%	4,8	5,1	5,7
Einfacher Dienst	I	3.503	3.482	3.452
	W	45	54	67
	%	1,3	1,6	1,9
Angestellte insgesamt	I	101.902	102.516	102.388
	W	55.441	56.630	57.106
	%	54,4	55,2	55,8
Höherer Dienst	I	3.738	3.839	4.052
	W	748	797	875
	%	20,0	20,8	21,6
Gehobener Dienst	I	12.156	12.030	12.091
	W	2.937	2.994	3.086
	%	24,2	24,9	25,5
Mittlerer Dienst	I	81.767	82.532	82.360
	W	49.053	50.131	50.605
	%	60,0	60,7	61,4
Einfacher Dienst	I	4.241	4.115	3.885
	W	2.703	2.708	2.540
	%	63,7	65,8	65,4

Dienst ist der Anteil bereits von 12,4 % auf 14,4 % angestiegen.

Auch hier werden sich die hohen Anteile der Frauen bei den Einstellungen (vgl. Kapitel 3) positiv auswirken.

Mehr als 55 % der Angestellten sind Frauen. Der Schwerpunkt liegt hier im mittleren Dienst; 88,6 % der weiblichen Angestellten gehören dem mittleren Dienst an.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Entwicklung gesondert für die obersten Bundesbehörden.

Tabelle 5

Beamte, Richter und Angestellte bei obersten Bundesbehörden nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1986	1987	1988
Beamte und Richter insgesamt	I	11.303	11.553	11.737
	W	873	1.025	1.150
	%	7,7	8,9	9,8
Höherer Dienst	I	4.792	4.880	4.939
	W	289	339	381
	%	6,0	6,9	7,7
Gehobener Dienst	I	3.728	3.804	3.899
	W	362	439	490
	%	9,7	11,5	12,6
Mittlerer Dienst	I	1.692	1.795	1.833
	W	196	219	248
	%	11,6	12,2	13,5
Einfacher Dienst	I	1.091	1.074	1.066
	W	26	28	31
	%	2,4	2,6	2,9
Angestellte insgesamt	I	7.617	7.724	7.864
	W	5.185	5.302	5.444
	%	68,1	68,6	69,2
Höherer Dienst	I	567	584	623
	W	190	185	214
	%	33,5	31,7	34,3
Gehobener Dienst	I	1.259	1.280	1.301
	W	672	695	713
	%	53,4	54,3	54,8
Mittlerer Dienst	I	5.442	5.530	5.624
	W	4.189	4.286	4.396
	%	77,0	77,5	78,2
Einfacher Dienst	I	349	330	316
	W	134	136	121
	%	38,4	41,2	38,3

ohne BMP

Bei den obersten Bundesbehörden stellt sich die Situation ähnlich dar. Auch hier besteht jeweils ein Anstieg der Frauenanteile (mit Ausnahmen im Bereich des einfachen Dienstes).

Die Zahl der Beamtinnen im höheren Dienst ist innerhalb von zwei Jahren von 289 um 92 auf 381 gestiegen; dies ist eine Steigerung um 31,8 %. Im gehobenen Dienst stieg die Zahl von 362 um 128 auf 490; hier betrug die Steigerung sogar 35,4 %.

Wegen der nachgeordneten Bundesbehörden und der Bundesgerichte wird auf den Statistischen Anhang, Seite 15, Tabelle 1, verwiesen.

Deutsche Bundesbahn

Die nachstehende Tabelle zeigt die Entwicklung bei der Deutschen Bundesbahn.

Der Anteil der Frauen im Bereich der Deutschen Bundesbahn ist seit jeher gering. So waren 1988 6 110 Frauen (3,9 %) Beamtinnen, 3 946 (61,1 %) Angestellte und 7 459 (6,9 %) Arbeiterinnen. Lediglich im Bereich der Angestellten des mittleren und einfachen Dienstes liegt der Frauenanteil jeweils über 50 %.

Im Bereich des gehobenen und mittleren Dienstes sind auch bei der Deutschen Bundesbahn trotz des

Tabelle 6

Beamte und Angestellte
bei der Deutschen Bundesbahn nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1986	1987	1988
Beamte insgesamt	I	164.182	159.486	154.983
	W	5.736	5.685	6.110
	%	3,5	3,6	3,9
Höherer Dienst	I	1.970	1.911	1.856
	W	57	54	50
	%	2,9	2,8	2,7
Gehobener Dienst	I	22.106	21.670	21.090
	W	1.012	1.015	1.025
	%	4,6	4,7	4,9
Mittlerer Dienst	I	118.043	115.117	112.813
	W	4.534	4.504	4.939
	%	3,8	3,9	4,4
Einfacher Dienst	I	22.063	20.788	19.224
	W	133	112	96
	%	0,6	0,5	0,5
Angestellte insgesamt	I	6.940	6.685	6.453
	W	4.214	4.066	3.946
	%	60,7	60,8	61,1
Höherer Dienst	I	99	98	99
	W	7	6	6
	%	7,1	6,1	6,1
Gehobener Dienst	I	569	557	597
	W	167	167	190
	%	29,3	30,0	31,8
Mittlerer Dienst	I	6.054	5.840	5.560
	W	3.870	3.745	3.589
	%	63,9	64,1	64,6
Einfacher Dienst	I	218	190	197
	W	170	148	161
	%	78,0	77,9	81,7

Personalabbaus und der geringen Einstellungszahlen Steigerungen festzustellen. Im Bereich des höheren Dienstes und bei den Beamten des einfachen Dienstes sind Rückgänge des Frauenanteils zu verzeichnen.

Deutsche Bundespost

Die nachstehende Tabelle zeigt die Entwicklung bei der Deutschen Bundespost.

Die Zahl der bei der Deutschen Bundespost beschäftigten Frauen war schon immer beachtlich. Sie ist in den letzten Jahren besonders gestiegen. 1988 waren im Schnitt fast 200 000 Frauen (Stand: 30. Juni 1988 183 155) bei der Deutschen Bundespost beschäftigt, das entspricht einem Anteil von rd. 35 % an der Gesamtzahl der Beschäftigten und einem Anteil von über 63 % aller Frauen im Bundesdienst.

Der überwiegende Teil der Frauen arbeitet im Beamtenverhältnis (rd. 41 %), es folgen anteilsmäßig die Arbeiterinnen (36 %) und die Angestellten (rd. 22 %).

Die Zahl der Beamtinnen ist seit 1986 beständig angestiegen, und zwar in allen Laufbahngruppen. Besonders zu erwähnen sind der Anstieg bei den Beamtinnen des höheren Dienstes — um rd. 30 % von 1986 bis 1988 — und bei den Beamtinnen des gehobenen Dienstes — um rd. 20 % von 1986 bis 1988.

Tabelle 7

Beamte und Angestellte bei der Deutschen Bundespost nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1986	1987	1988
Beamte insgesamt	I	313.972	319.879	318.922
	W	70.385	74.646	75.459
	%	22,4	23,3	23,7
Höherer Dienst	I	2.894	2.923	2.977
	W	135	147	174
	%	4,7	5,0	5,8
Gehobener Dienst	I	40.569	41.469	43.051
	W	4.870	5.245	5.893
	%	12,0	12,6	13,7
Mittlerer Dienst	I	154.157	158.074	157.846
	W	53.882	56.337	56.065
	%	35,0	35,6	35,5
Einfacher Dienst	I	116.352	117.413	115.048
	W	11.498	12.917	13.327
	%	9,9	11,0	11,6
Angestellte insgesamt	I	53.516	51.731	51.152
	W	43.273	41.957	41.186
	%	80,9	81,1	80,5
Höherer Dienst	I	662	645	641
	W	80	76	82
	%	12,1	11,8	12,8
Gehobener Dienst	I	2.773	2.751	2.751
	W	707	720	742
	%	25,5	26,2	27,0
Mittlerer Dienst	I	48.161	45.790	46.615
	W	40.868	38.958	39.404
	%	84,9	85,1	84,5
Einfacher Dienst	I	1.920	2.545	1.145
	W	1.618	2.203	958
	%	84,3	86,6	83,7

2.4 Konzentration auf mittleren Dienst

Von den 193 936 Beamtinnen, Richterinnen und weiblichen Angestellten im unmittelbaren Bundesdienst gehörten 1988 1,2 % dem höheren, 8,4 % dem gehobenen, 81,6 % dem mittleren und 8,9 % dem einfachen Dienst an. (Für Männer und Frauen zusammen lauten die entsprechenden Zahlen: 3,4 %, 15,5 %, 62,0 %, 19,1 %).

Es ist festzustellen, daß die Frauen im Bundesdienst schwerpunktmäßig im mittleren Dienst eingesetzt werden. In dieser Laufbahngruppe liegt der Frauenanteil erheblich über dem Gesamtdurchschnitt. In den anderen Laufbahngruppen, am deutlichsten im höheren Dienst, sind Frauen nur gering vertreten. Aufgrund der geschilderten Personalentwicklung hat sich der Frauenanteil in allen Laufbahngruppen gegenüber dem Jahr 1986 erhöht. Vergleicht man die Besetzung der einzelnen Laufbahngruppen mit Frauen bei Beamten und Angestellten, so wird ein deutlich höherer Frauenanteil bei den Angestellten in allen Laufbahngruppen — anders jedoch bei der Deutschen Bundespost —, insbesondere auch im höheren und gehobenen Dienst, sichtbar (siehe Tabellen 3 a und 3 b).

2.5 Frauen in Spitzenämtern

Weitere Aufschlüsse über die Beschäftigungssituation von Frauen im Bundesdienst, insbesondere über die berufliche Karriere, gibt die Gliederung nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen.

Die Einstufung der vollzeitbeschäftigten Frauen zeigt, daß sie in den unteren Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen (den sogenannten Eingangsämtern) stärker und in den Beförderungsämtern, insbesondere in Spitzenämtern, schwächer vertreten sind. Einige Beispiele sollen dies verdeutlichen.

Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Beamtinnen in der Bundesverwaltung betrug 1988 im höheren Dienst durchschnittlich 5,6%. Im Eingangsamt A 13 betrug er 14,8%, in A 16 2,6% und in den B-Gruppen 2,7%. Im gehobenen Dienst ergibt sich ein durchschnittlicher Frauenanteil von 11,1%; während er im Eingangsamt A 9 bei 35,3% lag, betrug er im Spitzenamt A 13 „S" nur 2,0%. Ähnliche Strukturen sind auch bei den Angestellten und Arbeitern festzustellen. Hieraus könnte der Schluß gezogen werden, daß Frauen in ihrem beruflichen Werdegang gegenüber Männern benachteiligt werden.

Es muß jedoch berücksichtigt werden, daß Spitzenfunktionen in der Regel nicht von Berufsanfängern, sondern von berufserfahrenen Beamtinnen und Beamten wahrgenommen werden; Spitzenfunktionen werden daher erst im höheren Lebensalter erreicht. Die Altersstruktur der Beamtinnen im Bundesdienst hat insofern Einfluß auf die Zahl der Beamtinnen in Spitzenfunktionen.

Bei den Vollzeitbeschäftigten weisen die Altersgruppen der Frauen der Geburtsjahrgänge 1964 und jünger die höchsten Besetzungszahlen auf. In diesen Altersgruppen liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit über 36% merklich über dem Gesamtdurchschnitt (18,0%). Bei den Frauen der Geburtsjahrgänge 1954 und jünger beträgt der Anteil 27,5% und geht dann auf 11,4% bei den Geburtsjahrgängen 1929 und älter zurück.

Im höheren Dienst der Bundesbehörden beispielsweise waren in den Geburtsjahrgängen 1923 bis 1948 Frauen jeweils nur mit 2,2% bis 5,5% vertreten. In den folgenden Jahrgängen steigen die Anteile auf höhere Werte und erreichen beim Geburtsjahrgang 1956 mit 21,7% erstmals einen Wert über 20%; der Geburtsjahrgang 1958 erreicht bereits 33,3%.

Es ist auch zu berücksichtigen, daß Frauen häufig andere Berufsverläufe aufweisen als Männer. Noch immer liegt die Hauptverantwortung für die familiären Aufgaben, insbesondere für die Kindererziehung und -betreuung, aber auch für die Hausarbeit, überwiegend bei den Frauen. Wegen der familiären Aufgaben geben viele Frauen die Berufstätigkeit auf bzw. unterbrechen diese oder nehmen eine Teilzeitbeschäftigung auf. Dies führt dann dazu, daß Frauen im Vergleich zu Männern über ein entsprechend niedrigeres Dienstalter verfügen, das bei der Besetzung von Beförderungsämtern mit herangezogen wird.

Der mit höherem Lebensalter abnehmende Anteil der Frauen bei den Vollzeitbeschäftigten dürfte damit im wesentlichen zwei Ursachen haben. Einmal sind in früheren Jahren weniger Frauen in den Bundesdienst eingetreten, so daß zwangsläufig in den oberen Altersgruppen weniger Frauen zu finden sind. Auf der anderen Seite nimmt der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen in den Altersgruppen ab, in denen viele Frauen aus familiären Gründen ihre Berufstätigkeit zeitlich einschränken oder unterbrechen. Dies wird auch an den starken Besetzungszahlen der entsprechenden Altersgruppen bei den Teilzeitbeschäftigten deutlich. Beides wirkt sich auf die berufliche Karriere der Frauen im Bundesdienst aus.

2.6 Zugänge

Die bisherigen Ausführungen (Tabellen 1 bis 7) zeigen einen deutlichen Anstieg der Anzahl der Frauen in der Bundesverwaltung, insbesondere eine Folge der zunehmenden Eintritte von Frauen in diesem Bereich.

Die eingeleitete Entwicklung läßt erwarten, daß der Frauenanteil weiter steigen wird. Ein Indiz hierfür ist z. B. der hohe Anteil der Frauen an den in Ausbildung befindlichen Beamten und Angestellten, der sich aus der nachstehenden Tabelle ergibt.

Tabelle 8

Beamte und Angestellte in Ausbildung im unmittelbaren Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1986	1987	1988
Beamte insgesamt	I	12.908	14.996	17.487
	W	3.636	4.405	5.578
	%	28,2	29,4	31,9
Höherer Dienst	I	296	309	315
	W	39	47	47
	%	13,2	15,2	14,9
Gehobener Dienst	I	5.608	6.075	7.085
	W	2.015	2.290	2.694
	%	35,9	37,7	38,0
Mittlerer Dienst	I	6.986	8.585	10.053
	W	1.582	2.067	2.835
	%	22,6	24,1	28,2
Einfacher Dienst	I	18	27	34
	W	-	1	2
	%	-	3,7	5,9
Angestellte insgesamt	I	3.488	3.553	3.482
	W	2.637	2.753	2.713
	%	75,6	77,5	77,9
Höherer Dienst	I	-	-	-
	W	-	-	-
	%	-	-	-
Gehobener Dienst	I	-	-	2
	W	-	-	1
	%	-	-	50,0
Mittlerer Dienst	I	3.413	3.544	3.472
	W	2.625	2.748	2.708
	%	76,9	77,5	78,0
Einfacher Dienst	I	75	9	8
	W	12	5	4
	%	16,0	55,6	50,0

Die Tabelle zeigt auch im Bereich der Ausbildung zum Teil deutliche Steigerungen des Frauenanteils. So ist z. B. die Zahl der Inspektorenanwärterinnen innerhalb von zwei Jahren von 2 015 um 679 auf 2 694 gestiegen; dies ist eine Steigerung um 33,7 %. Bei den männlichen Anwärtern betrug die Steigerung dagegen nur 22,2 %.

Die Anteile der Frauen bei den eingestellten Beamten und Angestellten, die erheblich über denen bei den Abgängen liegen, tragen ebenfalls zu einer Zunahme des Frauenanteils bei.

Die nachstehenden Tabellen 9 und 10 belegen dies für den Bereich der obersten Bundesbehörden.

Tabelle 9

Zu- und Abgänge von vollzeitbeschäftigten Beamten bei obersten Bundesbehörden nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1.7.83-30.6.86	1.7.86-30.6.87	1.7.87-30.6.88
Zugänge insgesamt	I	1.981	931	1.034
	W	415	258	266
	%	20,9	27,7	25,7
Höherer Dienst	I	889	356	402
	W	109	72	72
	%	12,3	20.2	17,9
Gehobener Dienst	I	632	356	371
	W	178	136	118
	%	28,2	38,2	31,8
Mittlerer und Einfacher Dienst	I	460	219	261
	W	128	50	76
	%	27,8	22,8	29,1
Abgänge insgesmat	I	*)	751	571
	W		64	42
	%		8,5	7,4
Höherer Dienst	I		373	271
	W		23	20
	%		6,2	7,4
Gehobener Dienst	I		236	193
	W		19	14
	%		8,1	7,3
Mittlerer und Einfacher Dienst	I		142	107
	W		22	8
	%		15,5	7,5

*) Angaben liegen nicht vor

Tabelle 10

Zu- und Abgänge von vollzeitbeschäftigten Angestellten bei obersten Bundesbehörden nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1.7.83-30.6.86	1.7.86-30.6.87	1.7.87-30.6.88
Zugänge insgesamt	I	1.577	517	607
	W	1.127	362	406
	%	71,5	70,0	66,9
Höherer Dienst	I	273	108	146
	W	77	27	53
	%	28,2	25,0	36,3
Gehobener Dienst	I	224	58	75
	W	125	31	44
	%	55,8	53,4	58,7
Mittlerer und Einfacher Dienst	I	1.080	351	386
	W	925	304	309
	%	85,6	86,6	80,1
Abgänge insgesamt	I	*)	520	427
	W		297	263
	%		57,1	61,6
Höherer Dienst	I		79	75
	W		21	16
	%		26,6	21,3
Gehobener Dienst	I		104	70
	W		51	45
	%		49,0	64,3
Mittlerer und Einfacher Dienst	I		337	282
	W		225	202
	%		66,8	71,6

*) Angaben liegen nicht vor

2.7 Frauen als Beamtinnen und Angestellte

Es ist festzustellen, daß die in der Bundesverwaltung — mit Ausnahme der Deutschen Bundespost — beschäftigten Frauen seit Jahren bei den Beamten geringer und bei den Angestellten stärker vertreten sind. Auch im höheren Dienst sind im Verhältnis zu ihrer Gesamtzahl seit jeher mehr Frauen im Angestelltenverhältnis beschäftigt, als dies bei den Männern der Fall ist.

Dies könnte u. a. damit zusammenhängen, daß die in den Ressorts im Sprachdienst tätigen Frauen des höheren Dienstes im Angestelltenverhältnis beschäftigt sind, weil gemäß der Stellenausstattung des Bundes im Sprachendienst grundsätzlich nur Angestelltenstellen vorgesehen sind. Einige wenige Fälle scheint es zu geben, in denen die Übernahme von Frauen in das Beamtenverhältnis am Überschreiten der Höchstaltersgrenze scheitert.

Generell ist festzustellen, daß die Anteile von Frauen bei den Beamten während des Berichtszeitraums zugenommen haben.

3. Einstellungspraxis

Um den Anteil der Frauen insbesondere in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie gegenwärtig gering vertreten sind, kommt der Einstellungspraxis eine Schlüsselfunktion zu. Dies gilt vorrangig für die Nachwuchsgewinnung im gehobenen und höheren Dienst der Bundesverwaltung. Die Einstellungspraxis — Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren — ist deshalb so zu gestalten, daß Frauen angesprochen und ausdrücklich aufgefordert werden, sich zu bewerben und unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleiche Chancen zur Einstellung sowie zum beruflichen Aufstieg in Leitungsfunktionen haben. Die statistische Erfassung der Bewerbungen und Einstellungen soll Hinweise darauf geben, in welchem Verhältnis Frauen zu ihren Bewerbungen eingestellt werden.

Erfreulicherweise werden jetzt auch Bereiche des öffentlichen Dienstes für Frauen geöffnet, die ihnen bisher verschlossen waren. So werden seit dem 1. Oktober 1987 Frauen in den Bundesgrenzschutz eingestellt.

3.1 Stellenausschreibungen

Freie Stellen dürfen weder öffentlich noch innerhalb der Behörde nur für Männer oder nur für Frauen ausgeschrieben werden, soweit nicht sachliche Gründe dieses gebieten. Stellenausschreibungen sollen so formuliert werden, daß sich auch Frauen zu einer Bewerbung aufgefordert fühlen; dies gilt insbesondere für Bereiche, in denen sie gegenwärtig gering vertreten sind. (Nummer 1 der Richtlinie)

Grundsätzlich sind freie Stellen für Männer und Frauen auszuschreiben, sofern dem keine sachlichen Gründe im Sinne des § 611 a BGB entgegenstehen. Darüber hinaus sollen die Stellenausschreibungen so formuliert sein, daß Frauen motiviert werden, sich insbesondere für Bereiche zu bewerben, in denen sie gegenwärtig gering vertreten sind.

A. Oberste Bundesbehörden

Sprachliche Gestaltung

Bei der Formulierung von Stellenausschreibungen achten inzwischen alle Ressorts darauf, daß Männer und Frauen zur Bewerbung aufgefordert werden. Die Verwendung der weiblichen und männlichen Berufsbezeichnung — z. B. Regierungsrätin/Regierungsrat — ist zur Regelform geworden. Unter frauenpolitischem Aspekt ist dieser Ausschreibungsweise vor den auch noch gebräuchlichen Arten der Klammer- und Bindestrichlösungen (Regierungsräte (innen), Regierungsräte/innen) eindeutig der Vorzug zu geben, da so die tatsächlich gleiche Ansprache von Männern und Frauen am deutlichsten wird.

Dieser Anforderung sollte der gesamte Ausschreibungstext — auch das Kleingedruckte — genügen, was bei einigen Ressorts noch nicht der Fall ist.

Gezielte Aufforderung von Frauen

Einige Ressorts bringen in ihren Stellenausschreibungen explizit zum Ausdruck, daß sie Bewerbungen von Frauen besonders begrüßen würden. Solche Ausschreibungstexte enthalten z. B. folgende Formulierung: „Im Rahmen der Frauenförderungs-Richtlinie der Bundesregierung strebt das Ministerium eine Erhöhung des Frauenanteils in der Bundesfinanzverwaltung an und ist daher an Bewerbungen von Frauen besonders interessiert." (BMF). In der neuesten Auflage der Broschüre „Hinweise für Bewerber" des höheren Dienstes des Auswärtigen Amtes werden Frauen gezielt aufgefordert, ihre Bewerbung einzureichen, um der im höheren Dienst noch bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken.

Keine Ausschreibung nur für Frauen

Nicht im Sinne der Richtlinie liegen Ausschreibungen, die sich ausschließlich an Frauen wenden. Auch Stellen im Sekretariats-, Kindergarten- und Fernsprechbereich z. B. müssen für Frauen und Männer ausgeschrieben werden. Männer und Frauen sollen in allen Bereichen gleiche Zugangschancen haben. Im übrigen gibt es schon jetzt einige wenige männliche Mitarbeiter in diesen Bereichen.

Hinweise auf Möglichkeiten der Teilzeitarbeit

Da es erklärtes Ziel der Bundesregierung ist, die Teilzeitarbeit zu fördern, weist das BMJFFG seit einiger Zeit bei allen Stellenausschreibungen ausdrücklich darauf hin, daß auch Teilzeitbeschäftigung möglich ist. Dabei geht es vor allem darum, für den gehobenen und den höheren Dienst vermehrte Bereitschaft zur Teilzeitbeschäftigung zu signalisieren und so Männern und Frauen mit Familienpflichten entgegenzukommen.

Bei den anderen Ressorts sind solche Hinweise in Stellenausschreibungen für den gehobenen und höheren Dienst bisher allenfalls in Ausnahmefällen üblich. Die Gründe für den weitgehenden Verzicht auf einen solchen Hinweis sind unterschiedlich. Zwei Ressorts (AA und BRH) führen an, daß es die jeweilige Besonderheit der Dienste nur in Ausnahmefällen erlaubt, den Bewerbern und Bewerberinnen Teilzeitarbeit anzubieten. Andere Ressorts verweisen darauf, daß grundsätzlich alle Dienstposten/Arbeitsplätze mit Teilzeitkräften besetzt werden können und man deshalb davon absieht, in Ausschreibungen solche Hinweise zu geben (z. B. BMA, BMWi). Beim BMF erfolgt ein solcher Hinweis nur dann, wenn lediglich ein Stellenanteil verfügbar ist.

Sehr viel weiter geht jedoch die Ausschreibungspraxis bei Stellen für den Schreibdienst und andere sog. typische Frauenbeschäftigungsbereiche (z. B. Diplom-Dolmetscherinnen/Dolmetscher und Datenerfasserinnen/Datenerfasser). Etwa die Hälfte der Ressorts gab an, daß in Stellenausschreibungen für den Schreibdienst auf die Möglichkeit der Teilzeitarbeit hingewiesen wird.

Aus frauenpolitischer Sicht scheint es auf jeden Fall sinnvoll, den Hinweis auf eine mögliche Teilzeitbeschäftigung nicht nur bei den bisher Frauen vorbehaltenen Beschäftigungsbereichen zu geben, sondern gerade auch bei Ausschreibungen für gehobene und höhere Positionen. Die in den Ressorts gegebene Bereitschaft, auch in höherwertigen Funktionen Teilzeitarbeit zuzulassen, sollte jedenfalls mehr als bisher schon in den Ausschreibungen zum Ausdruck kommen.

B. Nachgeordneter Bereich

Nach Angabe der Behörden werden Stellenausschreibungen „geschlechtsneutral" formuliert bzw. in sowohl männlicher als auch weiblicher Form. Die Klammer oder Schrägstrichform wird ebenfalls verwendet. Durch diese formale Gestaltung sehen die meisten Behörden im nachgeordneten Bereich hinreichend gewährleistet, daß auch Frauen zur Bewerbung aufgefordert werden und sich deshalb eine gezielte Ansprache erübrige.

Ausnahmen machen hier

- das Bundesinstitut für Berufsbildung (BMBW), das fast alle Stellenausschreibungen mit dem Zusatz versieht, daß man „Zur Erhöhung des Anteils an Mitarbeiterinnen (...) an der Bewerbung von Frauen besonders interessiert" sei,
- der BMVg mit dem allgemeinen Hinweis, daß jeder Dienstposten grundsätzlich weiblichen und männlichen Bewerbern offenstehe,
- das Umweltbundesamt (BMU), jedoch nur im Falle externer Ausschreibungen,
- das Deutsche Institut für medizinische Dokumentation und Information (BMJFFG), das darauf verweist, Bewerbungen von Frauen werden besonders begrüßt,
- der BMPT, wo man in der Pressearbeit für die Bereiche, in denen weibliche Mitarbeiter bislang unterrepräsentiert sind (Ingenieurinnen), gezielt Frauen anzusprechen sucht,
- und der BMF, dessen Frauenförderungserlaß für externe Ausschreibungen einen speziellen Hinweis vorsieht, Frauen seien entsprechend ihrer Eignung in gleicher Weise zu berücksichtigen.

Der BMV erklärt zwar für den nachgeordneten Bereich die Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst, wo häufig eine Ingenieurausbildung Eingangsvoraussetzung ist, mit der geringen Zahl weiblicher Bewerbungen, sieht aber von einer speziellen Aufforderung zur Bewerbung ab.

Ausschreibungen nur für Frauen

Die Einschränkung der Richtlinie, daß in sachlich begründbaren Fällen auch eine geschlechtsspezifische Ausschreibung erfolgen könne, korreliert vielfach mit traditionellen Vorstellungen über angemessene weibliche Betätigungsbereiche und widerspricht damit der Richtlinie. So fordert die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BMA) bei der Ausschreibung von Stellen für Krankenschwestern/Betriebsschwestern „naturgemäß speziell Frauen" zu einer Bewerbung auf. Einige Behörden wenden sich bei der Besetzung von Stellen im Reinigungsbereich und im Schreibdienst („Maschinenschreiberinnen") ausschließlich an Frauen, obwohl hier keine sachlichen Gründe für eine Ausgrenzung von Männern sprechen (nachgeordneter Bereich BMJ, BMWi, BMV).

Im nachgeordneten Bereich des BMFT werden Stellen „geschlechtsgerecht" ausgeschrieben, ohne daß dies näher erläutert wird.

Hinweise auf Teilzeitarbeit

Hinweise darauf, daß eine Stelle auch durch Teilzeitkräfte besetzt werden könne, finden sich vor allem dann, wenn freie Stellenanteile nachzubesetzen sind, und beziehen sich schwerpunktmäßig auf Tätigkeitsbereiche, in denen Frauen überrepräsentiert sind: den Schreib- und Bürodienst, die Datenerfassung, den Reinigungsdienst, bei Sachbearbeitertätigkeiten.

Entsprechend der Praxis des BMJFFG, grundsätzlich bei den Stellenausschreibungen auf die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen, ist dies auch für die sechs nachgeordneten Behörden des BMJFFG veranlaßt, soweit sie nicht schon bisher so verfahren sind.

3.2 Bewerbungen und Einstellungen

Es sollen in geeigneter Weise Bewerberstatistiken geführt werden, aus denen hervorgeht, wie hoch der Anteil von Frauen an den Bewerbern und den Neueinstellungen ist. (Nummer 2 der Richtlinie)

Erst aufgrund der Richtlinie erfassen die Ressorts nunmehr alle Bewerbungen, die auf Ausschreibungen hin erfolgen. Diese Bewerberstatistiken weisen die Gesamtzahl von Beamten und Angestellten in den verschiedenen Laufbahngruppen und aufgeteilt nach Männern und Frauen aus. In der Gegenüberstellung zu den Neueingestellten in derselben Aufgliederung geben sie Aufschluß, in welchem Umfang der Frauenanteil an den Einstellungen von dem an den Bewerbungen abweicht. Die Bewerberstatistiken sind daher ein wichtiges Instrument, um den Zugang von Frauen zum öffentlichen Dienst in der Bundesverwaltung zu erfassen.

A. Oberste Bundesbehörden

Bewerberstatistik

Die Bewerberstatistik erfaßt alle Bewerbungen eines Kalenderjahres, die aufgrund von Ausschreibungen erfolgen, und zwar gegliedert nach Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen sowie nach höherem, gehobenem, mittlerem und einfachem Dienst. Nicht allgemein erfaßt wurden bisher Bewerbungen von Personen, die sich unaufgefordert bewerben. Nicht alle Ressorts schreiben freie Stellen aus, sondern besetzen solche aufgrund von Abordnungen oder Versetzungen aus anderen Ressorts (BK) oder dem nachgeordneten Bereich (BMF, BMPT, BMV).

Auszubildende wurden nicht gesondert erfaßt, so daß zu dieser — bei den obersten Bundesbehörden insgesamt kleinen — Gruppe keine Aussagen über den Frauenanteil gemacht werden können.

Insgesamt ist bei der Auswertung der Bewerberstatistik zu beachten, daß die Ausschreibungen je nach Bedarf, d. h. unregelmäßig erfolgen. So schwanken die Bewerberzahlen für ein Ressort im Berichtszeitraum zwischen 97 und 1 438 Bewerbungen im Jahr. Ein anderes Ressort hat in einem Jahr keine Bewerbungen, in einem anderen Jahr 198.

Frauenanteil an Bewerbungen

Insgesamt hat die Zahl der Bewerbungen von Frauen zwischen 1986 und 1988 absolut wie relativ abgenommen (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11

Bewerbungen um Einstellung als Beamte oder Angestellte bei obersten Bundesbehörden nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1986	1987	1988
Höherer Dienst insgesamt	I	4.951	4.092	6.759
	W	1.888	1.118	2.264
	%	38,1	27,3	33,5
Beamte	I	2.219	2.216	4.073
	W	756	581	1.542
	%	34,1	26,2	37,9
Angestellte	I	2.732	1.876	2.686
	W	1.132	537	722
	%	41,4	28,6	26,9
Gehobener Dienst insgesamt	I	5.013	4.622	4.535
	W	2.416	2.199	1.896
	%	48,2	47,6	41,8
Beamte	I	4.110	3.717	3.420
	W	2.045	1.834	1.522
	%	49,8	49,3	44,5
Angestellte	I	903	905	1.115
	W	371	365	374
	%	41,1	40,3	33,5
Mittlerer Dienst insgesamt	I	4.754	4.664	4.053
	W	3.765	3.788	2.928
	%	79,2	81,2	72,2
Beamte	I	941	910	1.245
	W	363	339	456
	%	38,6	37,3	36,6
Angestellte	I	3.813	3.754	2.808
	W	3.402	3.449	2.472
	%	89,2	91,9	88,0
Einfacher Dienst insgesamt	I	620	869	431
	W	516	590	213
	%	83,2	67,9	49,4
Beamte	I	26	20	120
	W	5	5	8
	%	19,2	25,0	6,7
Angestellte	I	594	849	311
	W	511	585	205
	%	86,0	68,9	65,9
Beschaftigte insgesamt	I	15.338	14.247	15.778
	W	8.585	7.695	7.301
	%	56,0	54,0	46,3

Tabelle 12

Einstellung von Beamten und Angestellten bei obersten Bundesbehörden nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1986	1987	1988
Höherer Dienst insgesamt	I	226	273	243
	W	69	83	65
	%	30,5	30,4	26,7
Beamte	I	138	182	160
	W	30	46	33
	%	21,7	25,3	20,6
Angestellte	I	88	91	83
	W	39	37	32
	%	44,3	40,7	38,6
Gehobener Dienst insgesamt	I	190	241	196
	W	93	103	86
	%	48,9	42,7	43,9
Beamte	I	156	204	166
	W	73	86	76
	%	46,8	42,2	45,8
Angestellte	I	34	37	30
	W	20	17	10
	%	58,8	45,9	33,3
Mittlerer Dienst insgesamt	I	286	294	179
	W	220	243	131
	%	76,9	82,7	73,2
Beamte	I	79	55	47
	W	24	19	10
	%	30,4	34,5	21,3
Angestellte	I	207	239	132
	W	196	224	121
	%	94,7	93,7	91,7
Einfacher Dienst insgesamt	I	23	80	18
	W	20	46	9
	%	87,0	57,5	50,0
Beamte	I	1	1	6
	W	-	1	1
	%	-	100,0	16,7
Angestellte	I	22	79	12
	W	20	45	8
	%	90,9	57,0	66,7
Beschäftigte insgesamt	I	725	888	636
	W	402	475	291
	%	55,4	53,5	45,8

Bewarben sich 1986 8 585 Frauen (56%) und 1987 7 695 Frauen (54%), so waren es 1988 nur 7 301 Frauen (46,3%).

Zurück gingen im Berichtszeitraum die Bewerbungen für den gehobenen Dienst (rd. 500) und den mittleren Dienst (rd. 800). Zugenommen haben dagegen die Bewerbungen für den höheren Dienst von 1 888 (1986) auf 2 264 (1988), allerdings sank der Frauenanteil auch hier von 38,1% auf 33,5% (vgl. Tabelle 11).

Es ist festzustellen, daß sich die Struktur der Bewerbungen von Frauen verändert hat. So bewerben sich 1988 mehr Frauen für Stellen des höheren Dienstes als 1986 (31% bzw. 22,9% aller Bewerbungen von Frauen), während der Anteil der Bewerberinnen für den gehobenen Dienst (von 28% auf 26%) und für den mittleren Dienst (von 44% auf 40%) rückläufig war.

Frauenanteil an Einstellungen

Insgesamt wurden in den Berichtsjahren 402, 475 und 291 Frauen eingestellt, ihr Anteil betrug jeweils 55,4%, 53,5% und 45,8% (vgl. Tabelle 12). Rückläufig waren insbesondere die Einstellungen im mittleren Dienst (1986: 220; 1987: 243; 1988: 131). Aber auch im höheren und gehobenen Dienst wurden 1988 nicht nur weniger Frauen eingestellt als 1986, abgenommen hat vor allem der Anteil der Frauen an allen Neueinstellungen. Dieser ging im Berichtszeitraum beim höheren Dienst um 3,8 und im gehobenen Dienst um 5 Prozentpunkte zurück.

Betrachtet man die Einstellungen von Frauen in den verschiedenen Laufbahngruppen, so haben sich die Anteile der im höheren Dienst (von 17,2% auf 22,3%) und im gehobenen Dienst (von 23,1% auf 29,6%) eingestellten Frauen erhöht, d. h. 1988 wurden erstmals über 50% der Frauen für den höheren und gehobenen Dienst eingestellt, während bis dahin die Einstellungen im mittleren Dienst überwogen.

Verhältnis von Einstellungen zu Bewerbungen

Im Verhältnis zu den Bewerbungen betrug die Einstellungsquote der Frauen 1986: 4,7%, 1987: 6,2% und 1988: 4%, d. h. jede 25. Bewerbung führte 1988 zu einer Einstellung; die Einstellungsquote der Männer war nur geringfügig höher (4,8%, 6,3%, 4%).

Bei den Einstellungen für den höheren Dienst lag der Frauenanteil nur 1987 über dem an den Bewerbungen (30,4% bzw. 27,3%), in den beiden anderen Jahren entsprach der Frauenanteil an den Einstellungen nicht dem an den Bewerbungen. Beim gehobenen Dienst lag der Frauenanteil an den Einstellungen 1986 und 1988 über, 1987 unter dem Anteil an den Bewerbungen.

Wegen der geringen Einstellungszahlen in den höheren Dienst pro Jahr bei den einzelnen Ressorts (vgl. Tabellen 11 und 12) lassen sich aus den Differenzen zwischen dem Frauenanteil an den Bewerbungen und an den Einstellungen keine allgemeinen Aussagen machen.

Insgesamt bleibt das Verhältnis der Bewerbungen von Frauen bei den obersten Bundesbehörden zu den Einstellungen unbefriedigend. Betrachtet man den höheren und gehobenen Dienst, so ist nicht nur die absolute Zahl der eingestellten Frauen zurückgegangen, sondern auch ihr Anteil an den Einstellungen. Auch ihr Anteil an den Bewerbungen war im Berichtszeitraum rückläufig. Dies macht deutlich, daß es verstärkter Anstrengungen bedarf, um den Anteil der Frauen insbesondere im höheren und gehobenen Dienst auf Dauer nachhaltig zu erhöhen.

B. Nachgeordneter Bereich

Frauenanteil an den Bewerbungen

Die Bewerbungen von Frauen haben sich 1986 bis 1988 in diesem Bereich um rd. 2% erhöht und beliefen sich auf 38 304 in 1988. Da sich aber die Bewerbungen von Männern um fast 12% erhöhten, ging der Frauenanteil an den Bewerbungen von 50% auf 47,7% zurück (vgl. Tabelle 13). Rückläufig waren die Bewerbungen im Berichtszeitraum für den gehobenen Dienst, und zwar die Zahl der Bewerbungen (−4 000) und der Frauenanteil. Beim mittleren Dienst dagegen nahm die Zahl der Bewerbungen (um mehr als 2 000) und auch der Anteil der Frauen zu. Besonders stark nahm die Zahl der Bewerbungen von Frauen für den höheren Dienst zu; sie stieg von 1 490 (1986) auf 2 400 (1987) und dann auf 3 922 (1988), was einer Steigerung um 163% gleichkommt. Während sich 1986 nur jede 25. der Bewerberinnen für den höheren Dienst bewarb, war es 1988 schon jede 10.

Frauenanteil an den Einstellungen

Insgesamt wurden in den Berichtsjahren 1 431, 1 615 und 2 064 Frauen in den Behörden des nachgeordneten Bereichs eingestellt (vgl. Tabelle 14). Dies bedeutet eine gleichzeitige kontinuierliche Erhöhung des Anteils der Frauen an allen Einstellungen. Diese positive Tendenz gilt für alle Laufbahngruppen, ausgenommen den einfachen Dienst. Der Frauenanteil erhöhte sich vor allem bei den Einstellungen im mittleren Dienst, und zwar um fast 10 Prozentpunkte auf 56,7% in 1988. Die Zunahmen der Frauenanteile bei den Einstellungen im höheren und gehobenen Dienst waren dagegen nur geringfügig (von 20,0% auf 21,1% bzw. von 36,6% auf 38,1%).

Tabelle 13

Bewerbungen um Einstellung als Beamte oder Angestellte bei nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1986	1987	1988
Höherer Dienst insgesamt	I	6.247	10.397	12.922
	W	1.490	2.400	3.922
	%	23,9	23,1	30,4
Beamte	I	2.978	2.654	5.472
	W	740	632	1.739
	%	24,8	23,8	31,8
Angestellte	I	3.269	7.743	7.450
	W	750	1.768	2.183
	%	22,9	22,8	29,3
Gehobener Dienst insgesamt	I	42.870	19.754	39.103
	W	22.978	8.237	18.905
	%	53,6	41,7	48,3
Beamte	I	39.522	15.504	33.750
	W	22.185	7.085	16.998
	%	56,1	45,7	50,4
Angestellte	I	3.348	4.250	5.343
	W	793	1.152	1.907
	%	23,7	27,1	35,6
Mittlerer Dienst insgesamt	I	23.341	19.898	25.459
	W	11.453	10.104	13.748
	%	49,1	50,8	54,0
Beamte	I	14.249	10.775	14.541
	W	4.982	4.130	6.094
	%	35,0	38,3	41,9
Angestellte	I	9.092	9.123	10.918
	W	6.471	5.974	7.654
	%	71,2	65,5	70,1
Einfacher Dienst insgesamt	I	2.540	2.451	2.759
	W	1.608	1.338	1.729
	%	63,3	54,6	62,7
Beamte	I	515	731	687
	W	38	50	105
	%	7,4	6,8	15,3
Angestellte	I	2.025	1.720	2.072
	W	1.570	1.288	1.624
	%	77,5	74,9	78,4
Beschäftigte insgesamt	I	74.998	52.500	80.243
	W	37.529	22.079	38.304
	%	50,0	42,1	47,7

Tabelle 14

Einstellung von Beamten und Angestellten bei nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1986	1987	1988
Höherer Dienst insgesamt	I	419	541	559
	W	84	112	118
	%	20,0	20,7	21,1
Beamte	I	202	198	233
	W	31	34	39
	%	15,3	17,2	16,7
Angestellte	I	217	343	326
	W	53	78	79
	%	24,4	22,7	24,2
Gehobener Dienst insgesamt	I	1.144	1.022	1.513
	W	419	377	577
	%	36,6	36,9	38,1
Beamte	I	897	687	1.173
	W	328	279	458
	%	36,6	40,6	39,0
Angestellte	I	247	335	340
	W	91	98	119
	%	36,8	29,3	35,0
Mittlerer Dienst insgesamt	I	1.582	1.738	2.024
	W	742	817	1.148
	%	46,9	47,0	56,7
Beamte	I	766	837	962
	W	144	223	365
	%	18,8	26,6	37,9
Angestellte	I	816	901	1.062
	W	598	594	783
	%	73,3	65,9	73,7
Einfacher Dienst insgesamt	I	271	432	347
	W	186	309	221
	%	68,6	71,5	63,7
Beamte	I	49	65	64
	W	3	4	7
	%	6,1	6,2	10,9
Angestellte	I	222	367	283
	W	183	305	214
	%	82,4	83,1	75,6
Beschäftigte insgesamt	I	3.416	3.733	4.443
	W	1.431	1.615	2.064
	%	41,9	43,3	46,5

Verhältnis von Einstellungen zu Bewerbungen

Im Berichtszeitraum verkleinerte sich die Differenz der Einstellungsquoten von Männern und Frauen. Führten 1986 nur 3,8 % der Bewerbungen von Frauen auch zu einer Einstellung (Männer: 5,3 %), so waren es 1988 bereits 5,4 % (Männer: 5,7 %).

Dadurch näherte sich insgesamt der Frauenanteil an den Einstellungen an den der Bewerbungen an. Entfielen 1986 50 % der Bewerbungen auf Frauen, aber nur 41,9 % der Einstellungen, so betrug der Anteil an den Bewerbungen 1988 47,7 % und an den Einstellungen 46,7 %.

Während im einfachen und mittleren Dienst 1988 die Frauenanteile an den Einstellungen größer waren als an den Bewerbungen, war dies beim gehobenen und höheren Dienst umgekehrt. Gegenüber dem stark gestiegenen Anteil an den Bewerbungen für den höheren Dienst nahm der Frauenanteil an den Einstellungen nur geringfügig zu. Der Anteil an den Bewerbungen für den gehobenen Dienst nahm im Berichtszeitraum ab, während der Anteil an den Einstellungen zunahm.

Vergleicht man Bewerbungs- und Einstellungsanteile der Frauen bei den obersten Bundesbehörden mit denen im nachgeordneten Bereich im Jahr 1988, so sind bei den obersten Bundesbehörden die Frauenanteile an den Einstellungen (in allen Laufbahngruppen — ausgenommen im einfachen Dienst) höher als im nachgeordneten Bereich. Die Frauenanteile an den Bewerbungen für den gehobenen und den einfachen Dienst im nachgeordneten Bereich sind dagegen größer als bei den obersten Bundesbehörden. Infolge der zunehmenden Zahl der Einstellungen von Frauen im nachgeordneten Bereich haben sich aber die Unterschiede bei den Frauenanteilen etwas verringert.

Insgesamt ergibt aber auch die Analyse der Bewerberstatistik und der Einstellungen im nachgeordneten Bereich, daß positive Entwicklungen noch zu keinem allgemeinen Anstieg der Beschäftigungszahlen von Frauen beigetragen haben. So ist zwar ein deutlich steigendes Interesse der Frauen für den höheren Dienst in diesem Bereich aus den Bewerberzahlen zu erkennen, dem aber keine angemessene Berücksichtigung entspricht.

Gründe für die Diskrepanz zwischen Bewerbungs- und Einstellungszahlen bei Frauen

Bedingt durch die unterschiedlichen Fachrichtungen im nachgeordneten Bereich sind auch sehr verschiedene Begründungen für geringere oder höhere Einstellungszahlen bei Frauen genannt worden. In den wenigsten Fällen wurde eine vorhandene Diskrepanz zwischen Bewerberinnenanteilen und Einstellungsanteilen von Frauen wirklich erklärt. Vielfach werden höhere oder niedrigere Einstellungsanteile auf die Art der Tätigkeit der zu besetzenden Stellen zurückgeführt. Einige Behörden geben an, das Verhältnis zwischen Bewerbungen und Einstellungen von Frauen weise kein auffälliges Ungleichgewicht auf. Das Ergebnis könne aufgrund berufstypischer und regionaler Besonderheiten unterschiedlich sein. Die geringere Einstellungszahl von Frauen wird z. T. auch durch die beruflich bedingte Reisetätigkeit begründet. Diese mit Reisen verbundenen Tätigkeiten seien bei Frauen nicht sehr beliebt, ebenso wie Tätigkeiten, die eine gewisse Versetzungsbereitschaft voraussetzen.

Einige Behörden haben von diesen allgemeinen Begründungen abweichende Ursachen angegeben.

Die Bundesforschungsanstalt für Naturschutz und Landschaftsökologie (BMU) sieht den Grund für höhere Einstellungszahlen von Frauen bei Stellen mit befristeten Arbeitsverträgen sowohl darin, daß sich auf solche Stellen mehr Frauen bewerben, als auch darin, daß man bewußt Frauen für solche Stellen einstellt.

Die aus frauenpolitischer Sicht problematische Auffassung, daß männlichen Bewerbern als Familienvorstand das zu erzielende Einkommen im einfachen Dienst zu gering sei, bei hinzuverdienenden Ehefrauen die Frage des Einkommens aber eher eine untergeordnete Rolle spiele, wird von der Bundesanstalt für Güterfernverkehr (BMV) vertreten. Die Angaben von der Bundesanstalt für Flugsicherung (BMV) sind sehr differenziert: Im höheren Dienst übersteigt die Zahl der eingestellten Frauen die Zahl der Bewerbungen. Die Ausfallquote bei Einstellungstests für den gehobenen Dienst ist bei Frauen höher als bei Männern. Im mittleren Dienst ist die Zahl der eingestellten Frauen geringfügig niedriger als ihr Anteil an Bewerbungen. Bei den höher bewerteten Dienstposten im Angestelltenbereich stimmt die Zahl der eingestellten Frauen nicht völlig mit ihrem Anteil an den Bewerbungen überein. Dies liegt in erster Linie daran, daß die in Betracht kommenden Dienstposten zum Teil dem technischen Bereich zuzuordnen sind.

Aus dem nachgeordneten Bereich des BMF wurden u. a. folgende Begründungen für ein nicht ganz ausgewogenes Verhältnis zwischen der Anzahl der Bewerberinnen und der Einstellungen von Frauen gegeben:

- Frauen seien oftmals nach ihren Bildungsabschlüssen besser qualifiziert; einige Behörden vertreten die Auffassung, dies werde regelmäßig auch im berufsbezogenen Auswahlverfahren bestätigt. Andere halten dagegen die männlichen Bewerber für bestimmte Tätigkeiten besser geeignet.
- Frauen zögen — auch nach der Einstellungszusage — ihre Bewerbung viel häufiger zurück als Männer, wenn sie sich der Konsequenzen der geforderten bundesweiten Umzugs- und Versetzungsbereitschaft bewußt würden oder eine heimatnahe Beschäftigungsmöglichkeit bei einer anderen Behörde erhielten.
- Insbesondere bei niedrigen Fallzahlen ergäben sich häufig zufällige Abweichungen in den einzelnen Bewerbergruppen.
- Besetzung von Vorbehaltsstellen für Wehrpflichtige und Soldaten auf Zeit.

Im übrigen nähere sich der Anteil bei den Einstellungen immer mehr dem der Bewerbungen bzw. seien deren Werte nahezu identisch. Dies ist um so beacht-

licher, als die Aufgabenstellung und Organisationsstruktur der Bundesfinanzverwaltung von der des sonstigen öffentlichen Dienstes — insbesondere dem mit reinen Innendienstaufgaben — erheblich abweicht. So wurde z. B. der dem Polizeivollzugsdienst entsprechende mittlere Grenz- und Wasserzolldienst bis 1986 als für Frauen unzumutbar und weniger geeignet angesehen. Jetzt berichten viele Oberfinanzdirektionen, daß Bewerberinnen für den mittleren Grenzzolldienst bei der Eignungsfeststellung (einschließlich Sporttest) überdurchschnittliche Ergebnisse erzielten und dieser positive Eindruck auch hinsichtlich der Zollanwärterinnen im Vorbereitungsdienst bestätigt werde. Überhaupt kann festgestellt werden, daß die früheren Vorbehalte gegenüber der Verwendung von Frauen in bestimmten Tätigkeitsfeldern der Bundesfinanzverwaltung weitgehend entfallen sind.

3.3 Auswahlverfahren

Bei der Besetzung von Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen sind Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) angemessen zu berücksichtigen. Auf die Erhöhung des Anteils von Frauen ist dabei in Bereichen, in denen sie gering vertreten sind, hinzuwirken. Der gleiche Grundsatz gilt auch für den Ausbildungsbereich. (Nummer 2 der Richtlinie)

Um dieses Ziel zu erreichen, kommt dem Auswahlverfahren entscheidende Bedeutung zu, zumal die Zahl der Bewerber/Bewerberinnen die der zu besetzenden Stellen um ein Vielfaches übersteigt. So bewarben sich 1988 allein für den höheren Dienst bei den obersten Bundesbehörden 6 759 Personen, von denen nur 243 eingestellt werden konnten; darunter waren 2 264 Bewerberinnen (33,5 %), von denen 65 (26,8 %) eingestellt wurden; im nachgeordneten Bereich bewarben sich 12 922 Personen, davon 3 922 Frauen (30,4 %), eingestellt wurden 559, davon 118 Frauen (21,1 %). Die Aussagefähigkeit dieser Zahlen ist jedoch nur von eingeschränkter Bedeutung, da bei der Erhebung nicht nach Aufgabengebieten und Fachrichtungen differenziert wurde. Hier können für einen späteren Bericht weitergehende Daten ermittelt und ausgewertet werden.

A. Oberste Bundesbehörden

Grundsätzlich gleichen sich die Auswahlverfahren in den Ressorts. Nach Durchsicht der Bewerbungsunterlagen, gegebenenfalls der Personalakten, wird eine Auswahl der Geeignetsten unter Beachtung des Leistungsprinzips getroffen. Die so Ausgewählten werden dann zu ein- bis dreitägigen Bewerbungsgesprächen und/oder Tests eingeladen. Dieses Verfahren wird sowohl bei internen als auch externen Bewerbungen angewandt. Angaben über das Geschlechterverhältnis der in die engere Wahl Einbezogenen liegen nicht vor. Nur der BMPT trifft die Endauswahl für die Bewerberinnen und Bewerber des höheren Dienstes für den gesamten Bereich der Deutschen Bundespost durch ein zweitägiges Assessment-Center-Verfahren mit abschließender Gesprächsrunde durch ein Gremium seines Ressorts.

Hinsichtlich des Auswahlverfahrens von Bewerbern und Bewerberinnen ist lediglich der BMJFFG auf die Richtlinie mit der Bemerkung eingegangen, daß er auf einen ausgewogenen Frauenanteil bei der Auswahl achtet. Die übrigen Ressorts haben hierzu keine Ausführungen gemacht.

Mitwirkung von Frauen

In fast allen Ressorts hängt die Mitwirkung von Frauen am Auswahlverfahren in erster Linie davon ab, ob bestimmte Funktionen in den Personalreferaten oder in Auswahlkommissionen von Frauen wahrgenommen werden.

In zwei Ressorts ist die Leiterin des Personalreferats (AA, BRH) an der Personalauswahl entscheidend beteiligt.

Im BMJ wurde das für Beamte des höheren Dienstes und Richter zuständige Personalreferat bis zum Sommer 1988 von einer Frau geleitet. Diese Beamtin ist seitdem Leiterin der Unterabteilung Z B — Verwaltung — und Vertreterin des für Personalsachen zuständigen Unterabteilungsleiters Z A.

Sowohl im Referat „Personal (Richter, Beamte höherer Dienst)" als auch im Referat „Personal (außer höherer Dienst, Angestellte)" sind Sachbearbeiterinnen tätig.

Im BML ist die Leiterin der Unterabteilung „Verwaltung I" an der Personalauswahl stets beteiligt. Sie nimmt in der Regel auch an den Auswahlverfahren vor allem des höheren Dienstes teil. Darüber hinaus sind 3 der 4 vorhandenen Personalsachbearbeiterdienstposten mit Frauen besetzt, die an den Auswahlverfahren des gehobenen, mittleren und einfachen Dienstes teilnehmen. Ferner ist in den Auswahlverfahren der Personalrat häufig durch eine Frau vertreten; das gilt auch für die Mitbestimmungsverfahren nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz bei der Einstellung von neuem Personal aller Laufbahngruppen.

In sieben Ressorts (BMI, BMF, BMWi, BMA, BMB, BMJFFG, BMPT) sowie im BK sind in den Personalreferaten Referentinnen beschäftigt, die teils mit der Wahrnehmung der Frauenbelange ausdrücklich beauftragt sind.

Im AA sind die Auswahlausschüsse für die einzelnen Laufbahngruppen unterschiedlich zusammengesetzt. Von den sechs Mitgliedern des Auswahlausschusses für den höheren Dienst sind zwei Frauen. Zwei weitere Frauen sind stellvertretende Mitglieder, so daß je nach Anwesenheit unter sechs stimmberechtigten Ausschußmitgliedern drei Frauen sein können.

Im fünfköpfigen Auswahlausschuß für den gehobenen Dienst sind drei der neun stellvertretenden Mitglieder Frauen. Es wird sichergestellt, daß regelmäßig mindestens eine Frau an den Sitzungen des Ausschusses stimmberechtigt teilnimmt. Im fünfköpfigen Auswahlausschuß für den mittleren Dienst nehmen vier Beamtinnen als stellvertretende Ausschußmitglieder

an der Bewerber-/Bewerberinnen-Auswahl teil; von diesen sind regelmäßig 1 bis 2 stimmberechtigt anwesend.

Bei Einstellungen von Arbeitnehmern, die nicht aufgrund eines Auswahlwettbewerbs erfolgen, wirken Frauen und Männer ihrer sachlichen Zuständigkeit entsprechend bei der Auswahl mit.

Im BMWi ist in jedem Stadium des Auswahlverfahrens mindestens eine Frau beteiligt. An den Vorstellungsgesprächen, an denen Frauen beteiligt sind, nimmt auch in der Regel ein weibliches Mitglied des Personalrats teil. Auch im BMPT wird auf die Mitwirkung von Frauen im Beurteilungsgremium besonders geachtet.

Im Sekretariat des Bundesrates, dessen Organisationsstruktur nicht mit den Organisationsstrukturen anderer oberster Bundesbehörden vergleichbar ist, ist die stellvertretende Leiterin der Organisationseinheit „Verwaltung", die auch das Sachgebiet „Personal" umfaßt, an der Personalauswahl beteiligt.

B. Nachgeordneter Bereich

Ebenso wie in den Ressorts gleichen sich auch im nachgeordneten Bereich die Auswahlverfahren mehr oder weniger (Vorauswahl anhand der Bewerbungsunterlagen, Vorstellungsgespräch, Beachtung des Leistungsprinzips, z. T. mündliche und/oder schriftliche Tests). Bei der Bewerberauswahl durch das Deutsche Hydrographische Institut (BMV) wird darüber hinaus „das soziale" Umfeld mitberücksichtigt. Die Richtlinie wird bei einigen Stellen bei der Auswahl mitberücksichtigt: Das Deutsche Institut für medizinische Dokumentation und Information (BMJFFG) führte hierzu aus, bei der Auswahl der Bewerber/Bewerberinnen werden Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips angemessen berücksichtigt. Auf die Erhöhung des Frauenanteils werde hierbei geachtet. Beim Umweltbundesamt (BMU) ist es seit 1986 Praxis, bei der Auswahl von Bewerbern/Bewerberinnen für Vorstellungsgespräche den Kreis weiblicher Teilnehmerinnen weiter zu fassen, als es aufgrund der Bewerbungsunterlagen geboten erscheint. Im übrigen geht das Amt bei Einstellungen und Beförderungen davon aus, daß bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung neben anderen Abwägungsgesichtspunkten berücksichtigt werden kann, daß der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie noch gering vertreten sind, erhöht werden soll. Bewerberinnen gilt bei gleicher Qualifikation auch im BIBB (BMBW) besondere Aufmerksamkeit. Das Ziel des Abbaus einer Unterrepräsentanz von Frauen hat dabei in einzelnen Auswahlentscheidungen den Ausschlag gegeben.

Mitwirkung von Frauen

Überwiegend ist die Mitwirkung von Frauen an der Auswahl der Bewerber/Bewerberinnen funktionsbedingt, so daß eine Beteiligung von Frauen am Auswahlverfahren nicht immer gegeben ist. Allerdings nehmen auch im nachgeordneten Bereich immer mehr Frauen Funktionen wahr, in denen sie zugleich an der Auswahl beteiligt sind. Oftmals wird die Mitwirkung von Frauen durch die weiblichen Personalratsmitglieder sichergestellt. Ausnahmen von der lediglich funktionsbedingten Mitwirkung von Frauen bilden hier:

- Das BIBB (BMBW), wo darauf geachtet wird, daß möglichst mehrere Frauen an der Auswahl mitwirken, mindestens jedoch eine.
- Nach dem Frauenfördererlaß des BMF vom 25. November 1986 muß auch im nachgeordneten Bereich jedem Bewerberausschuß im Beamtenbereich mindestens eine Frau angehören. Bis auf wenige Ausnahmefälle, die auf die Personalsituation in den betreffenden Bereichen zurückzuführen sind, ist diese Vorgabe verwirklicht. Im Angestellten- und Lohnempfängerbereich gibt es keine Auswahlausschüsse, so daß die Mitwirkung von Frauen hier funktionsbedingt ist.
- Im Personalreferat des Bundesamtes für den Zivildienst (BMJFFG) sind fünf Bedienstete an der Bewerberauswahl beteiligt, von denen zwei Frauen sind. Eine weitere Mitwirkung von Frauen ist durch die Zusammensetzung der Auswahlkommission regelmäßig sichergestellt.

Das Oberprüfungsamt für die höheren technischen Verwaltungsbeamten (BMV) sah hingegen bei der Vergabe freier Dienstposten (Vorzimmer und Schreibdienst) keine Notwendigkeit für die Mitwirkung von Frauen beim Auswahlverfahren.

4. Beruflicher Aufstieg

Bei Übertragungen höherbewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze sind Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips und unter Berücksichtigung der für eine Personalführung und -planung im übrigen geltenden Grundsätze angemessen zu berücksichtigen. (Nummer 3 der Richtlinie)

Ziel der Richtlinie in diesem Punkt ist es, den beruflichen Aufstieg von Frauen bewußter und gezielter als bisher zu fördern.

Dabei geht es zum einen um gerechte und angemessene Anteile von Frauen an den Beförderungen und Höhergruppierungen. Seit jeher ist anhand der Laufbahn- und Vergütungsstatistiken festzustellen, daß Frauen sich in den einzelnen Laufbahn- und Vergütungsgruppen stark auf die unteren Stufen konzentrieren und ihr Anteil mit jeder höheren Stufe deutlich abnimmt. Der Beobachtung der Beförderungspraxis und der Auswertung der neuesten Beförderungsstatistiken kommt deshalb ein besonderer Stellenwert zu.

Zum anderen wurde für den Berichtszeitraum genauer untersucht, inwieweit Frauen höherwertige Funktionen übertragen wurden bzw. Frauen auch in leitende Positionen aufsteigen konnten, d. h. bis zur Leitung von Referaten, Unterabteilungen und Abteilungen bzw. vergleichbarer Funktionen im nachgeordneten Bereich.

4.1 Beförderungen und Höhergruppierungen

A. Oberste Bundesbehörden

Bei den Beamten hat der Anteil der Frauen an den Beförderungen zugenommen; bei den Angestellten ist der — allerdings hohe — Anteil an den Höhergruppierungen zurückgegangen (vgl. Tabelle 15).

Bei den teilzeitbeschäftigten Beamten und Angestellten ist der Anteil der Frauen an den Beförderungen und den Höhergruppierungen im Hinblick auf die hohe Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen sehr hoch. Bei den Beamten lag er zwischen 1. Juli 1986 und 30. Juni 1987 bei 88,2% und stieg im folgenden Zeitraum auf 94,1%; bei Angestellten lagen in den gleichen Zeiträumen die Werte bei 97,9% bzw. 100,0%.

Bei den Beamten zeigt der Vergleich zwischen den Beförderungen (1. Juli 1987 bis 30. Juni 1988) und dem Personalbestand (30. Juni 1988), daß der Anteil der Frauen an den Beförderungen (vgl. Tabelle 15) in den einzelnen Laufbahngruppen sogar deutlich über den jeweiligen Bestandsanteilen (vgl. Tabelle 5) liegt.

Den unterschiedlichen Anteil von Männern und Frauen an den einzelnen Funktionen veranschaulichen folgende Zahlen:

In der Funktion Referent/Referentin (A 13 bis 15) werden von den 385 A13-Stellen 101 von Frauen einge-

Tabelle 15

Beförderungen und Höhergruppierungen von vollzeitbeschäftigten Beamten, Richtern und Angestellten bei obersten Bundesbehörden

Laufbahngruppe		1.7.83-30.6.86	1.7.86-30.6.87	1.7.87-30.6.88
Beamte und Richter insgesamt	I	4.711	1.816	1.855
	W	486	247	296
	%	10,3	13,6	16,0
Höherer Dienst	I	1.950	764	723
	W	106	68	64
	%	5,4	8,9	8,9
Gehobener Dienst	I	1.493	482	573
	W	195	94	110
	%	13,1	19,5	19,2
Mittlerer Dienst	I	748	335	429
	W	171	74	116
	%	22,9	22,1	27,0
Einfacher Dienst	I	520	235	130
	W	14	11	6
	%	2,7	4,7	4,6
Angestellte insgesamt	I	2.516	726	790
	W	1.701	465	513
	%	67,6	64,0	64,9
Höherer Dienst	I	159	74	78
	W	57	25	21
	%	35,8	33,8	26,9
Gehobener Dienst	I	481	143	151
	W	300	81	70
	%	62,4	56,6	46,4
Mittlerer Dienst	I	1.785	484	537
	W	1.326	352	405
	%	74,3	72,7	75,4
Einfacher Dienst	I	91	25	24
	W	18	7	17
	%	19,8	28,4	70,8

nommen, während von den insgesamt 1 593 A15-Stellen nur noch 106 mit Frauen besetzt sind (Stichtag 30. Juni 1988). In der Funktion Referatsleiter/Referatsleiterin (A 15 bis B 3) werden von den 363 A15-Stellen 21 von Frauen eingenommen, während von den insgesamt 1 022 B3-Stellen nur 32 mit Frauen besetzt sind (Stichtag 30. Juni 1988).

Sicherlich gibt es hierfür sachliche und nicht direkt als Diskriminierung zu wertende Gründe — wie z. B. die geringeren Dienstzeiten von Frauen oder Unterbrechungen durch längere Beurlaubung. Ein weiterer Grund liegt in der Altersstruktur. Wie in Kapitel 2 dargestellt, steigt der Anteil der Frauen mit Abnahme des Alters. Die Mehrzahl der Beamtinnen des höheren Dienstes wächst erst in Jahrgänge hinein, die zur Übertragung von höherwertigen und Leitungsfunktionen anstehen.

Um herauszufinden, ob es möglicherweise bei Beförderungen zu Benachteiligungen von Frauen kam, haben zwei Ressorts (BMVg, BMJ) die durchschnittliche Verweildauer von Männern und Frauen in den einzelnen Besoldungsgruppen dargestellt.

Der BMVg kann nachweisen, daß die durchschnittliche Verweildauer von Frauen in den Besoldungsgruppen nicht über der der Männer liegt. Dies gilt auch für den höheren Dienst (A 13 bis A 16); die durchschnittlichen Zeiten der Frauen liegen dort sogar unter denen der Männer — allerdings handelt es sich bei den Frauen, je weiter es nach oben geht, um sehr geringe Besetzungszahlen. In der Besoldungsstufe A 16 ist nur noch eine Frau vertreten, die sich anschließenden höher besoldeten Stellen sind nur mit Männern besetzt.

Die im BMJ ermittelten Zeiten der durchschnittlichen Verweildauer von Frauen in einer Besoldungsgruppe (hier für A 15 bis B 3, 9 Fälle) entsprechen in etwa denen der Männer bzw. liegen sogar etwas darunter.

Der BMWi gab an, daß bei der Betrachtung der Verweildauer in den einzelnen Laufbahngruppen keine Geschlechtsunterschiede erkennbar seien.

Drei Ressorts (AA, BMA, BMJFFG), die bisher keine Angaben über evtl. unterschiedliche Verweilzeiten machen können, ziehen solche Aufstellungen für die Zukunft in Betracht.

B. Nachgeordneter Bereich

Für den nachgeordneten Bereich können mangels entsprechender Daten — der Erhebungsaufwand wäre zu groß — keine umfassenden Aussagen über die Beförderungs- und Höhergruppierungssituation von Frauen getroffen werden.

Daten zur Verweildauer von Frauen in den einzelnen Besoldungs- und Vergütungsgruppen liegen nur für einen Teilbereich vor:

Eine Aufstellung für die Bundesfinanzverwaltung (ohne BMF, BAKred, BAV und BSV) zeigt, daß die durchschnittliche Verweildauer der Beamtinnen im vorhergehenden Amt bei den mittleren Besoldungsgruppen (A 5 m bis A 9 m) — und teilweise auch bei den gehobenen — unter der der Beamten liegt, während sie aber bei A 14 deutlich darüber liegt. Die Gründe für die festzustellende längere Verweildauer in einer Besoldungsgruppe wurden bisher nicht genauer analysiert. Es ist jedoch anzunehmen, daß dies in Einzelfällen mit der Unterbrechung des aktiven Dienstes durch eine längere Beurlaubung zu erklären ist.

Da die meisten Behörden des nachgeordneten Bereiches jedoch weder Statistiken über die Verweildauer in den einzelnen Besoldungsgruppen führen noch diese — mit Ausnahme des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BMBW) und der Bundesanstalt für Gewässerkunde (BMV) — für die Zukunft planen, sind mangels Daten keine Rückschlüsse auf eine mögliche Benachteiligung von Frauen beim beruflichen Fortkommen möglich.

Einige Behörden erachten eine solche Erhebung auch deshalb als überflüssig, weil für sie eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern in ihrem Dienstbereich als gewährleistet erscheint [nachgeordneter Bereich BMI, BML, BMU, Bundessozialgericht (BMA), Kraftfahrtbundesamt (BMV)] bzw. einfach deshalb, weil sie nur wenige oder sogar gar keine Beamtinnen beschäftigen (nachgeordneter Bereich BMV: Wasser- und Schiffahrtsdirektionen Süd und Mitte, Bundesamt für Schiffsvermessung, Hauptprüfungsamt für die Deutsche Bundesbahn).

4.2 Übertragung von Leitungsfunktionen

A. Oberste Bundesbehörden

Bei den obersten Bundesbehörden sind Frauen in den Führungspositionen (Leitung von Referaten, Unterabteilungen und Abteilungen, Besoldungsgruppen A 15—B 9) gering vertreten. Für den Stichtag 30. Juni 1988 ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 16

Beamte und Angestellte in Leitungsfunktionen bei obersten Bundesbehörden (30.06.1988)		Referatsleiter	Unterabteilungsleiter	Abteilungsleiter
Beamte	I	1894	265	116
	W	77	4	-
	%	4,1	1,5	-
Angestellte	I	65	10	3
	W	13	-	1
	%	20,0	-	33,3
Insgesamt	I	1959	275	119
	W	90	4	1
	%	4,6	1,5	0,9

ohne Bundesverfassungsgericht

Eine Gliederung nach obersten Bundesbehörden (Stand: 31. Dezember 1988) ergibt sich aus der Tabelle 2, S. 17 im Anhang.

1986 bis 1988 gab es insgesamt 680 Übertragungen von Leitungsfunktionen.

Tabelle 17

Übertragung von Leitungsfunktionen bei obersten Bundesbehörden (01.01.1986 - 31.12.1988)	Referatsleiter	Unterabteilungsleiter	Abteilungsleiter
I	498	139	43
W	23	5	1
%	4,6	3,6	2,3

Die Ressorterhebung brachte hierzu im einzelnen folgende Informationen:

In acht Ressorts, bei denen es in den Jahren 1986 bis 1988 eine nennenswerte Zahl von Übertragungen an Referaten gab, ist keine einzige Frau des höheren Dienstes mit der Leitung eines Referates betraut worden. Übertragungen eines Referates an Frauen gab es dagegen in folgenden Ressorts:

AA:	3 (Männer: 60)
BMJ:	2 (Männer: 18)
BMA:	3 (Männer: 31)
BMJFFG:	4 (Männer: 9)
BRH:	2 (Männer: 11)

In den Ministerien BMF, BMWi, BMVg, BMU, BMPT, BMB, BMBW und BMZ sowie beim BT wurde in dem genannten Zeitraum jeweils 1 Referat mit einer Frau besetzt. (Im Sekretariat des Bundesrates wurde einer Frau eine vergleichbare Funktion übertragen.)

Den insgesamt 23 Referatsübertragungen an Frauen standen im gleichen Zeitraum 475 Referatsübertragungen an Männer gegenüber. Dies entspricht einem Frauenanteil von 4,6 %.

In den Rang einer Unterabteilungsleiterin gelangten zwei Frauen im BMJ und jeweils eine Frau im BML und im BMA. Einer Frau beim BRH wurde die Leitung eines Prüfgebietes übertragen. Dahingegen wurden 134 Männer Unterabteilungsleiter bzw. Prüfgebietsleiter (Frauenanteil 3,6 %). Während des Berichtszeitraums wurde nur einer Frau der Rang der Abteilungsleiterin übertragen, und zwar für die zum 1. Januar 1987 neu geschaffene Abteilung Frauenpolitik im BMJFFG.

Eine genaue Übersicht nach obersten Bundesbehörden ergibt sich aus Tabelle 3, S. 18 im Anhang.

Vom 31. Dezember 1985 bis 31. Dezember 1988 hat sich die Zahl der Frauen in diesen Führungsfunktionen von 80 auf 96 (= Steigerung um 20 %) erhöht.

Tabelle 18

Frauen in Leitungsfunktionen bei obersten Bundesbehörden			
	Referatsleiter	Unterabteilungsleiter	Abteilungsleiter
1985	74	6	-
1988	88	7	1

Eine Gliederung nach obersten Bundesbehörden ergibt sich aus Tabelle 4, S. 19 im Anhang.

Die geringe Repräsentanz von Frauen in leitenden Funktionen ist nach einhelliger Auffassung der Ressorts in erster Linie darauf zurückzuführen, daß der Anteil der im höheren Dienst beschäftigten Frauen vor einigen Jahren noch sehr gering war. Die Referatsleitungsfunktion setzt in der Regel eine langjährige Tätigkeit im höheren Dienst voraus. Ein Ressort (BMFT) bemerkt dazu: „Frauen, die heute eine Referatsleitung, Unterabteilungsleitung oder Abteilungsleitung innehaben könnten, hätten vor 15 bis 25 Jahren eingestellt werden müssen." Dieser relativ lange Zeitraum der beruflichen Vorerfahrung wird von mehreren Ressorts als Hauptvoraussetzung für die Übernahme einer leitenden Funktion genannt.

Die vorliegenden Daten scheinen dies weitgehend zu bestätigen. Am 30. Juni 1988 waren (ohne BMPT) 941 Referatsleiter Ministerialräte in Besoldungsgruppe B 3. Davon gehörten 857 den Geburtsjahrgängen 1939 und älter an, das sind 91,1 %; für die Ministerialräte in Besoldungsgruppe A 16 ist die Altersstruktur etwas günstiger, von 463 Beamten gehörten 339, das sind 73,2 %, diesen Jahrgängen an. Stellt man diese Werte den Angaben für alle Beamten des höheren Dienstes bei den obersten Bundesbehörden gegenüber, wird der noch geringe Frauenanteil bei Referatsleitungen verständlich.

Von insgesamt 4 939 Beamtinnen und Beamten gehörten 2 645 (53,6 %) den Geburtsjahrgängen 1939 und älter an; bei den Männern lag dieser Prozentsatz bei 55,5, bei Frauen jedoch nur bei 30,2. Das Durchschnittsalter der Beamtinnen ist daher niedriger als das der Männer.

Unter den 4 939 Angehörigen des höheren Dienstes waren 381 Frauen; das sind 7,7 %. Die Anteile der Beamtinnen an der Gesamtzahl der Beamten in den einzelnen Geburtsjahrgängen weicht jedoch von diesem Durchschnittswert stark ab. In den Geburtsjahrgängen 1939 und älter sind nur 4,3 % der Beamten Frauen, während sie bei den Geburtsjahrgängen 1940 und jünger zu 11,6 % vertreten sind; bei den Geburtsjahrgängen 1950 und jünger liegt der Anteil bereits bei 21,7 %.

Wegen des in den letzten Jahren gestiegenen Frauenanteils im höheren Dienst bzw. der ständig steigenden Zahl von Referentinnen erwarten etliche Ressorts, daß sich das Bild in den nächsten Jahren zugunsten der Frauen verändern wird.

Besonders günstig wird die zukünftige Situation für Frauen im gehobenen Dienst eingeschätzt. Im Auswärtigen Dienst z. B. gibt es schon jetzt eine größere Zahl von Kanzlerinnen (gehobener Dienst), die an mittleren und größeren Auslandsvertretungen die meist größte Arbeitseinheit „Verwaltung" leiten und in dieser Eigenschaft echte Führungsaufgaben wahrnehmen; an Kleinvertretungen können sie Stellvertreterinnen des jeweiligen Leiters sein.

Die Einstellungsergebnisse der letzten Jahre hinsichtlich des amtseigenen Nachwuchses lassen im übrigen erkennen, daß sich der gehobene Auswärtige Dienst — früher ein typischer Männerberuf — immer mehr zu einer Domäne der Frau entwickelt. Der Anteil der Beamtinnen auf Widerruf im Vorbereitungsdienst liegt bei 66 %. Die Zahl der Frauen in verantwortlichen Positionen des gehobenen Auswärtigen Dienstes wird daher in der nächsten Dekade voraussichtlich erheblich zunehmen.

Seit Inkrafttreten der Richtlinie werden in einigen Ressorts auch gezielte Maßnahmen zur Förderung des beruflichen Weiterkommens von Frauen ergriffen bzw. derzeit vorbereitet.

Für die Ressorts, die ihr Personal vorwiegend aus dem nachgeordneten Bereich rekrutieren (insbesondere BMJ, BMV), wird es dabei darauf ankommen, im nachgeordneten Bereich selbst zu erreichen, daß sich mehr Frauen bewerben, damit die Zahl der einzustellenden und den Ressorts vorzuschlagenden Bewerberinnen vergrößert werden kann.

B. Nachgeordneter Bereich

Im Bereich der Deutschen Bundespost konnten einige Frauen des höheren Dienstes mit Aufgaben betraut werden, die als besonders herausgehoben gelten und im allgemeinen Karriereverlauf nicht ohne weiteres erreichbar sind. Im übrigen wird die Entwicklung überprüft und es ergehen spezielle Aufforderungen an die Mittelbehörden zur Berücksichtigung bzw. Förderung von Frauen.

Anhand der übrigen Angaben aus der Ressorterhebung zeigt sich, daß anteilsmäßig die Zahl der Frauen in Führungspositionen gegenüber der der Männer kaum erhöht und im gesamten nachgeordneten Bereich im Berichtszeitraum keine Frau mit der Leitung einer Spitzenposition vergleichbar Abteilungsleitung oder Unterabteilungsleitung betraut wurde. Auch für

den gehobenen Dienst lassen sich in diesem Zeitraum allgemein keine Trendänderungen erkennen. Allerdings weisen einige Behörden darauf hin, daß aufgrund mangelnder Fluktuation auch keine Leitungsfunktionen zur Disposition standen (nachgeordneter Bereich BMFT, BMJ, BMI, BMBW).

Die von den Dienststellen angeführten Gründe für die andauernde Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen lassen zum Teil jedoch gleichzeitig erwarten, daß langfristig in zunehmendem Maße Frauen in diesen Positionen stärker vertreten sein werden.

So kommen nach Auffassung der Behörden bei der Besetzung von Leitungsfunktionen nur Beschäftigte in Betracht, die neben einer entsprechenden Ausbildung auch über langjährige Berufserfahrung verfügen. Da jedoch in der Vergangenheit die Zahl der weiblichen Bewerber deutlich unter der der Männer lag und vor allem Männer eingestellt wurden, gibt es heute in den Behörden relativ wenig Frauen, die die Voraussetzungen für eine solche Stelle erfüllen. Aufgrund der zunehmenden Einstellung von Frauen in den entsprechenden Startpositionen ist jedoch davon auszugehen, daß in einigen Jahren, zumindest in bestimmten Bereichen, Leitungsfunktionen verstärkt von Frauen wahrgenommen werden.

In den Bereichen jedoch, in denen eine technische oder naturwissenschaftliche Ausbildung die Eingangsvoraussetzung darstellt, ist auch gegenwärtig bei den Bewerbungen und daher bei den Neueinstellungen die Zahl der Frauen so gering, daß auch langfristig nicht von einem zunehmenden Frauenanteil in Leitungspositionen ausgegangen werden kann (nachgeordneter Bereich BMV, BMU, BMJFFG u. a.). Gerade in diesen Bereichen ist daher bei Stellenausschreibungen eine gezielte Aufforderung von Frauen erforderlich.

Fast alle Behörden verweisen darauf, daß sich bei der Ausschreibung von Leitungspositionen nur wenige Frauen bewerben. Eine wichtige Ursache dafür sieht der BMF in einer durch Arbeitsaufgaben in der Familie bedingten Doppelbelastung der erwerbstätigen Mütter, die diese davon abhalten, sich um eine oftmals mit erhöhtem Zeit- und Arbeitsaufwand verbundene Leitungsaufgabe zu bewerben.

Eine gezielte Aufforderung an Frauen, sich an den Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs zu beteiligen, erachtet man durchweg als überflüssig, da sämtliche Angebote Männern und Frauen gleichermaßen offenständen. Eine bewußte Aufstiegsförderung, wie z. B. beim Wechsel von der Schreibkraft zur Bürosachbearbeiterin, wo Frauen gezielt angesprochen werden, ist weder im gehobenen noch im höheren Dienst zu verzeichnen.

5. Fortbildung

Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen in gleicher Weise zu berücksichtigen wie Männer.

Bei Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltung soll nach Möglichkeit auf die Gleichberechtigungsproblematik eingegangen und auf die besondere Verantwortung dieses Personenkreises hingewiesen werden.

Es sollen nach Möglichkeit auch Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die räumlich und zeitlich so gestaltet sind, daß auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. (Nummer 4 der Richtlinie)

Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist für die Erhaltung und Erweiterung der beruflichen Qualifizierung und damit auch für den beruflichen Aufstieg förderlich.

Da Frauen lange Zeit in vielen Veranstaltungen nur gering vertreten waren, fordert die Richtlinie eine gleiche Berücksichtigung von Frauen bei der Auswahl und eine räumliche und zeitliche Gestaltung der Maßnahmen, die besonders Frauen mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigung eine Teilnahme ermöglicht. Außerdem sollen besonders die für die Personalverwaltung Verantwortlichen für die Gleichberechtigungsproblematik sensibilisiert werden.

A. Oberste Bundesbehörden

Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen

Die Anzahl der Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen verdeutlicht folgende Tabelle:

Tabelle 19

Fortbildungsmaßnahmen von vollzeitbeschäftigten Beamten, Richtern und Angestellten bei obersten Bundesbehörden

Laufbahngruppe		01.07.83-30.06.86	01.07.86-30.06.87	01.07.87-30.06.88
Beamte und Richter insgesamt	I	9.618	2.833	4.023
	W	842	322	596
	%	8,8	11,4	14,8
Höherer Dienst	I	4.324	1.241	1.600
	W	240	104	163
	%	5,6	8,4	10,2
Gehobener Dienst	I	3.764	1.178	1.649
	W	339	123	246
	%	9,0	10,4	14,9
Mittlerer Dienst	I	1.285	345	669
	W	257	94	186
	%	20,0	27,2	27,8
Einfacher Dienst	I	245	69	105
	W	6	1	1
	%	2,4	1,4	1,0
Angestellte insgesamt	I	2.706	736	1.388
	W	1.501	439	928
	%	55,5	59,6	66,9
Höherer Dienst	I	435	117	174
	W	140	47	74
	%	32,2	40,2	42,5
Gehobener Dienst	I	748	168	309
	W	213	63	125
	%	28,5	37,5	40,5
Mittlerer Dienst	I	1.498	430	878
	W	1.138	326	720
	%	76,0	75,8	82,0
Einfacher Dienst	I	25	21	27
	W	10	3	9
	%	40,0	14,3	33,3

Sie zeigt, daß sich der Anteil der Frauen an Fortbildungsmaßnahmen deutlich erhöht hat. Im Vergleich zu den Beschäftigungsanteilen von Frauen liegen die Anteile der Frauen an Fortbildungsmaßnahmen sowohl bei den Beamten als auch bei den Angestellten überwiegend über ihrem Anteil an den jeweiligen Laufbahngruppen.

Träger von Fortbildungsmaßnahmen

Wichtige Träger von Fortbildungsmaßnahmen für das Personal der Bundesverwaltung ist die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung. Darüber hinaus verfügen BMF, BMVg, AA und BMPT über eigene Bildungseinrichtungen. Die Fortbildung in diesen Einrichtungen wird bedarfsbezogen durchgeführt. Das bedeutet, Frauen sind in dem Umfang daran beteiligt, in dem sie Tätigkeiten ausüben, für die fortgebildet wird.

In einem Großteil der Ressorts (15) werden außerdem eigene Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt, z. B. zur Einführung neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (BMWi, BMBW) oder zur Anwendung neuer Technologien (BMWi, BMBW, BMJFFG, BML, BT).

Darüber hinaus nutzen einige Ressorts auch Fortbildungsangebote anderer Bildungsträger wie der Universitäten, der Wirtschaft und anderer Institutionen, die fachspezifische Veranstaltungen anbieten. Beispielsweise hat das BMFT zwei Mitarbeiterinnen für die Teilnahme an einem Harvard-Studienprogramm in den USA vorgesehen.

Zugang von Frauen zu Fortbildungsmaßnahmen

Frauen haben grundsätzlich die gleiche Möglichkeit, sich für Fortbildungsveranstaltungen zu bewerben wie ihre männlichen Kollegen.

Einige Ressorts weisen ihre Mitarbeiterinnen darüber hinaus ausdrücklich auf Fortbildungsmaßnahmen für den beruflichen Aufstieg hin. Das Auswärtige Amt z. B. ist bemüht, den zahlenmäßig starken Frauennachwuchs im gehobenen Dienst auch für Bewerbungen in den integrierten (Beamten-)Aufstieg (Teilnahme an der Ausbildung Anwärter höherer Dienst) zu gewinnen.

Solche Maßnahmen der gezielten Karriereförderung geeigneter Frauen sind angesichts der Unterrepräsentanz von Frauen in gehobenen und höheren Funktionen wichtig und liegen im Interesse des jeweiligen Ressorts, absehbaren personellen Engpässen entgegenzuwirken. Durch gezielte Maßnahmen, wie z. B. Personalgespräche und die Erstellung individueller Karrierepläne, könnte jedenfalls versucht werden, die Entwicklung des „Hineinwachsens" qualifizierter Frauen in Führungspositionen etwas zu beschleunigen.

Behandlung der Gleichberechtigungsthematik

Im Rahmen des Grundlehrgangs Personal (zweiwöchig) sind bei der BAköV bislang einige Male Angebote zur Behandlung der Gleichberechtigungsthematik gemacht worden.

Über das Angebot der BAköV hinaus haben weitere Ressorts (AA, BMF, BMPT, BMVg) in ihren Fortbildungsseminaren dieses Thema angesprochen.

Familiengerechte Gestaltung

Die BAköV entspricht den Anforderungen der Richtlinie durch Seminare, die ausdrücklich für Teilzeitkräfte angeboten werden. Die BAköV hat zu den einzelnen Seminaren ihre Erfahrungen und Eindrücke mitgeteilt:

1. Grundseminar Informationstechnik:

   Dieser Seminartyp eignet sich vorzüglich für eine Teilzeitkonstruktion und wird nunmehr an sieben halben Tagen (8.00 bis 13.00 Uhr) angeboten.

   An den IT-Seminaren nehmen bisher ausschließlich Frauen teil.

   - Die Akzeptanz durch die Teilnehmerinnen ist sehr gut, das Seminar wird mit Rücksicht auf Familienpflichten der Teilnehmerinnen in Bonn durchgeführt.
   - Wahrgenommen wird das Angebot bislang ausschließlich von Angehörigen des gehobenen und des mittleren Dienstes. Teilzeitkräfte im höheren Dienst machen von dem Angebot keinen Gebrauch, obwohl ihnen der Zugang ermöglicht wurde. Ursache ist voraussichtlich die geringe Anzahl von Teilzeitkräften im höheren Dienst sowie die geringe Anzahl derer, die mit einem PC arbeiten.

2. Grundlagen der Gesetzgebungslehre:

   Dieses Angebot (1988) scheiterte an der geringen Nachfrage. Offenbar gibt es in diesem Arbeitsfeld nur selten Teilzeitkräfte im höheren und gehobenen Dienst. Vorgesehen waren fünf halbe Tage.

3. Führungsseminare:

   In diesem sehr sensiblen Bereich erscheint es aus einer Reihe von Gründen nicht sinnvoll, Halbtagsseminare durchzuführen:

   - Die Gesamtzahl von Teilzeitkräften ist zu gering.
   - Es ist übliche Praxis, Teilzeitkräfte in Vollzeitseminare aufzunehmen und ressortintern Zeitausgleich zu vereinbaren.
   - Einige Teilzeitkräfte sind auch bereit, ohne Zeitausgleich an Vollzeitseminaren teilzunehmen.
   - Aus gruppendynamischen und inhaltlichen Gründen sind Führungsseminare auf Kontinuität angewiesen, die nur Vollzeitseminare ermöglichen können.

Führungsseminare für Frauen

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen wie in den Fortbildungsmaßnahmen, die dar-

auf vorbereiten, führten bei der BAköV dazu, Führungsseminare für Frauen anzubieten. Zunächst wurden 1987 zwei Veranstaltungen als Pilotprojekt nur für Frauen im höheren Dienst durchgeführt.

Zusammengefaßt zieht die BAköV folgendes Resümee:

— Die Akzeptanz ist sehr hoch, die Teilnehmerinnen betonen einhellig die Wichtigkeit des Angebots sowie die für die Mehrheit der Frauen erstmalige Chance, sich nicht als Minderheit in einem vorwiegend von männlichen Teilnehmern besetzten Seminar zu fühlen. In der Regel sind in Führungsseminaren mit 18 bis 20 Teilnehmern nur 1 bis 2 Frauen.

— Die Nachfrage ist ausgesprochen hoch, wie die jährliche Bedarfsabfrage verdeutlicht.

— Frauen werden von Vorgesetzten und Fortbildungsbeauftragten nur in Ausnahmefällen zur Teilnahme an einem Frauenseminar ermutigt, obwohl solche Angebote in den Bundesländern sowie im Ausland und in großen Unternehmen bereits Standard sind. Fortbildungsmaßnahmen für Frauen werden dennoch in den meisten Ressorts positiv gewertet.

Die Erfahrungen der BAköV zeigen, daß hier ein Handlungsbedarf besteht. Frauenseminare müssen daher auch in den nächsten Jahren zum Fortbildungsprogramm gehören.

Über das Angebot der BAköV hinaus bieten lediglich das AA und das BMPT in seiner Akademie für Führungskräfte der Deutschen Bundespost spezielle Führungsseminare für Frauen an.

B. Nachgeordneter Bereich

Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen wird für den nachgeordneten Bereich der Bundesverwaltung statistisch nicht erhoben, da dies mit einem unvertretbaren Aufwand verbunden wäre. Die folgenden Angaben wurden mit Hilfe der Ressortumfrage ermittelt und ergeben nur ein sehr unvollständiges Bild.

Dem nachgeordneten Bereich steht auch das Angebot der BAköV zur Verfügung. Darüber hinaus werden weitere Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt. Entsprechend der Vielfalt der verschiedenen Fachrichtungen dieses Bereiches gestaltet sich auch das Fortbildungsangebot.

Die Deutsche Bundespost (BMPT) führt die betrieblich notwendige Fortbildung selbst durch. Dazu wird jährlich ein bedarfsbezogenes Fortbildungsprogramm mit zentralen, bezirklichen und örtlichen Lehrgängen und Seminaren erstellt. Die bereits erwähnten speziellen Führungsseminare für Frauen, die die Akademie für Führungskräfte der Deutschen Bundespost veranstaltet, werden auch für den nachgeordneten Bereich angeboten.

Die Bundeswehrverwaltung (BMVg) verfügt über ein eigenes breitgefächertes Fortbildungsangebot bei ihren Zentralen Lehrinstituten einschließlich der militärischen Schulen, welches gleichermaßen Frauen und Männern zugänglich ist. Dem Bundessprachenamt obliegt die Koordinierung der fachlichen Fortbildung für das Personal des Sprachendienstes der Bundeswehr.

Die Wasser- und Schiffahrtsdirektionen (BMV) nutzen zum Teil das Fortbildungsangebot der Sonderstelle für Aus- und Fortbildung der Wasser- und Schiffahrtsverwaltung des Bundes.

Im BIBB (BMBW) wird ein jährliches Fortbildungsprogramm erstellt. Seit 1987 wurde jährlich ein Seminar zum Thema „Gleichstellung der Frau am Arbeitsplatz" und „Als Frau erfolgreich führen und kooperieren" nur für Mitarbeiterinnen durchgeführt. Für 1990 sind auf der Grundlage eines in 1989 durch eine externe Sachverständige zu erarbeitenden Gutachtens zur Situation der Frauen im BIBB insgesamt 10 Fortbildungsveranstaltungen speziell für Frauen vorgesehen.

Im nachgeordneten Bereich des BMJ bietet lediglich das Deutsche Patentamt Fortbildungsangebote in geringem Rahmen entsprechend den dienstlichen Erfordernissen an, z. B. zusätzliche Seminare in Informationstechnik. 1989 wird ein Thema „Führung und Zusammenarbeit" für Schreibgruppenleiterinnen und deren Vertreterinnen durchgeführt. Der Frauenanteil liegt bei 100 %. Bei den übrigen Seminaren liegt der Frauenanteil unter dem entsprechenden Anteil der weiblichen Bediensteten.

Im übrigen erstreckt sich das Fortbildungsangebot im nachgeordneten Bereich auf Sprachkurse, EDV-Ausbildung, Organisationsfortbildung für Vorzimmerdamen, Fortbildung im Bereich der Techniken.

Behandlung der Gleichberechtigungsthematik

Im nachgeordneten Bereich des BMF und des BMVg werden eigene Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Personalverwaltung durchgeführt, die die Gleichbehandlungsthematik behandeln. Außerdem wird im nachgeordneten Bereich des BMPT in Mitarbeiter-Führungsseminaren, die für alle Führungskräfte der Deutschen Bundespost geöffnet sind, die Gleichberechtigungsthematik ebenfalls angesprochen.

Im Rahmen des Führungslehrgangs für Beamte des höheren Dienstes wird das Thema der Gleichberechtigung als Vortrag mit Diskussion mit einem Zeitanteil von insgesamt drei Unterrichtsstunden auch im nachgeordneten Bereich des BMVg behandelt.

Familiengerechte Gestaltung

Werden im nachgeordneten Bereich Fortbildungsveranstaltungen angeboten, wird zum größten Teil darauf geachtet, daß auch Beschäftigte mit Familien-

pflichten oder Teilzeitbeschäftigte unbehindert daran teilnehmen können. Vorbildlich erscheint hier das BIBB (BMBW), das bereits bei der Organisation von Fortbildungsveranstaltungen nach Möglichkeit die Interessen der potentiellen Teilnehmerinnen mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt (Ort der Veranstaltung, Anfangs- und Schlußzeiten, kürzere Seminaranteile an mehreren Tagen). Bei der Lehrgangsplanung und -gestaltung der Bundesfinanzverwaltung wird berücksichtigt, daß Frauen gehindert sein können, an auswärtigen Veranstaltungen teilzunehmen. Bei örtlichen und bestimmten regionalen Fortbildungsmaßnahmen werden Frauen mit Familienpflichten und Teilzeitkräfte vorrangig berücksichtigt. Beim Deutschen Wetterdienst (BMV) wird ebenfalls versucht, die besonderen Interessen der Teilnehmerinnen zu beachten, indem soweit als möglich Halbtagsseminare angeboten werden. Ist dies nicht möglich, wird Freizeitausgleich gewährt.

Führungsseminare für Frauen

Im nachgeordneten Bereich des BMI werden von der Bayerischen Verwaltungsschule Frauenführungsseminare angeboten. Nach Angabe der Dienststelle ist das Angebot ausreichend und die Nachfrage gut.

Bei der Akademie für Führungskräfte werden 1989 zwei Führungsseminare der Deutschen Bundespost „Führungstraining für Frauen" angeboten, zu denen ausschließlich Frauen in Führungspositionen Zugang haben.

Obwohl das BIBB insgesamt nur 370 Beschäftigte hat, wird dort das oben bereits erwähnte hausinterne Seminar „Als Frau erfolgreich führen und kooperieren" durchgeführt. Das Seminar hat guten Anklang gefunden.

Der übrige nachgeordnete Bereich bietet keine Frauenführungsseminare an. Sowohl die Bundesanstalt für Güterfernverkehr (BMV) als auch das BGA (BMJFFG) haben ausgeführt, daß Nachfrage nach diesen Seminaren vorhanden ist, das Angebot der BAköV jedoch nicht ausreicht. Das BGA versucht die Lücken zu schließen, indem es über das Bundesversicherungsamt zusätzliche Seminare bei der BAköV organisiert.

6. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

6.1 Teilzeitbeschäftigung

Das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen ist bei entsprechender Nachfrage und unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu erweitern. (Nummer 5 der Richtlinie)

Die Aufforderung der Richtlinie, das Angebot an Teilzeitarbeit zu erweitern, entspricht den Wünschen und Erfordernissen vieler Beschäftigter mit Kindern, mehr Zeit für die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder zu haben. Dabei geht es nicht nur um eine quantitative Erweiterung, sondern vor allem auch um die Bereitstellung von mehr qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen. Nur wenn Teilzeitarbeit verstärkt auch im gehobenen und im höheren Dienst angeboten wird, wird diese Arbeitsform den Ruf der „Zweitklassigkeit" verlieren. Außerdem kann durch die Bereitstellung von mehr qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen die Bereitschaft der Männer, diese Arbeitsform zu wählen und sich mehr der Familie zu widmen, gestärkt werden.

Es darf jedoch nicht übersehen werden, daß Teilzeitbeschäftigung nicht unbegrenzt ausgedehnt werden kann. Teilzeitbeschäftigung ist stets zu messen am geordneten Funktionieren der öffentlichen Verwaltung. Nur soweit diese Funktionsfähigkeit gewährleistet ist und erhalten werden kann, ist Teilzeitbeschäftigung möglich und als arbeitsmarkt- und familienpolitisches Ziel anzustreben. Es wäre daher verfehlt, die Teilzeitbeschäftigung nachgerade als Idealform der Beschäftigung insbesondere von Frauen anzusehen.

Hinzu kommt, daß die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung funktionsbezogen gesehen werden muß. Teilzeitarbeit ist vor allem in den Funktionsbereichen geeignet, in denen die Arbeit teilbar ist. Es liegt auf der Hand, daß gerade dies in vielen Funktionen des gehobenen und des höheren Dienstes nicht ohne weiteres möglich ist.

Die Teilzeitbeschäftigung hat im unmittelbaren Bundesdienst von 1986 bis 1988 insgesamt zugenommen (vgl. Tabellen 20 bis 22).

Die Steigerungszahlen sind teilweise sehr beachtlich; Bundesbehörden und Bundesgerichte: Beamte +35,8 %, Angestellte +8,6 %; Deutsche Bundesbahn: Beamte +19,8 %, Angestellte +6,0 %; Deutsche Bundespost: Beamte +21,2 %.

Tabelle 20

Teilzeitbeschäftigte Beamte, Richter und Angestellte bei Bundesbehörden und Bundesgerichten nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1986	1987	1988
Beamte und Richter insgesamt	I	843	970	1.145
	W	742	843	987
	%	88,0	86,9	86,2
Höherer Dienst	I	130	140	171
	W	92	99	126
	%	70,8	70,7	73,7
Gehobener Dienst	I	490	558	632
	W	455	514	584
	%	92,9	92,1	92,4
Mittlerer Dienst	I	222	269	335
	W	195	230	277
	%	87,8	85,5	82,7
Einfacher Dienst	I	1	3	7
	W	-	-	-
	%	-	-	-
Angestellte insgesamt	I	13.027	13.591	14.153
	W	12.647	13.197	13.662
	%	97,1	97,1	96,5
Höherer Dienst	I	268	293	344
	W	150	169	181
	%	56,0	57,7	52,6
Gehobener Dienst	I	411	468	536
	W	348	388	426
	%	84,7	82,9	79,5
Mittlerer Dienst	I	11.383	11.824	12.324
	W	11.223	11.676	12.159
	%	98,6	98,7	98,7
Einfacher Dienst	I	965	1.006	949
	W	926	964	896
	%	96,0	95,8	94,4

ohne Deutsche Bundesbahn und Deutsche Bundespost

Tabelle 21

Teilzeitbeschäftigte Beamte und Angestellte bei der Deutschen Bundesbahn nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1986	1987	1988'
Beamte insgesamt	I	683	720	818
	W	637	666	750
	%	93,3	92,5	91,7
Höherer Dienst	I	7	8	8
	W	7	7	7
	%	100,0	87,5	87,5
Gehobener Dienst	I	111	123	129
	W	91	97	107
	%	82,0	78,9	82,9
Mittlerer Dienst	I	559	584	675
	W	535	558	632
	%	95,7	95,5	93,6
Einfacher Dienst	I	6	5	6
	W	4	4	4
	%	66,7	80,0	66,7
Angestellte insgesamt	I	668	688	708
	W	665	686	706
	%	99,6	99,7	99,7
Höherer Dienst	I	-	-	-
	W	-	-	-
	%	-	-	-
Gehobener Dienst	I	14	15	17
	W	14	15	17
	%	100,0	100,0	100,0
Mittlerer Dienst	I	632	650	666
	W	629	648	664
	%	99,5	99,7	99,7
Einfacher Dienst	I	22	23	25
	W	22	23	25
	%	100,0	100,0	100,0

Tabelle 22

Teilzeitbeschäftigte Beamte und Angestellte
bei der Deutschen Bundespost nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe	-	1986	1987	1988
Beamte insgesamt	I	9.822	10.789	11.904
	W	9.690	10.586	11.658
	%	98,7	98,1	97,8
Höherer Dienst	I	5	5	11
	W	5	5	8
	%	100,0	100,0	72,7
Gehobener Dienst	I	370	428	509
	W	328	364	439
	%	88,6	85,0	86,2
Mittlerer Dienst	I	9.182	10.035	10.958
	W	9.115	9.931	10.834
	%	99,3	99,0	98,9
Einfacher Dienst	I	265	321	426
	W	242	286	377
	%	91,3	89,1	88,5
Angestellte insgesamt	I	22.516	22.380	21.096
	W	21.436	21.422	20.196
	%	95,2	95,7	95,7
Höherer Dienst	I	4	6	8
	W	4	6	8
	%	100,0	100,0	100,0
Gehobener Dienst	I	88	101	105
	W	86	97	101
	%	97,7	96,0	96,2
Mittlerer Dienst	I	21.814	21.592	20.584
	W	20.793	20.685	19.716
	%	95,3	95,8	95,8
Einfacher Dienst	I	610	681	399
	W	553	634	371
	%	90,7	93,1	93,0

A. Oberste Bundesbehörden

Umfang und Entwicklung der Teilzeitarbeit bei den obersten Bundesbehörden zeigt nachstehende Tabelle 23:

Tabelle 23

Teilzeitbeschäftigte Beamte, Richter und Angestellte bei obersten Bundesbehörden nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1986	1987	1988
Beamte und Richter insgesamt	I	104	115	129
	W	81	94	108
	%	77,9	81,7	83,7
Höherer Dienst	I	51	54	69
	W	33	39	53
	%	64,7	72,2	76,8
Gehobener Dienst	I	43	47	45
	W	39	42	41
	%	90,7	89,4	91,1
Mittlerer Dienst	I	10	14	15
	W	9	13	14
	%	90,0	92,9	93,3
Einfacher Dienst	I	-	-	-
	W	-	-	-
	%	-	-	-
Angestellte insgesamt	I	1.034	1.078	1.122
	W	1.006	1.046	1.075
	%	97,3	97,0	95,8
Höherer Dienst	I	30	33	34
	W	28	30	32
	%	93,3	90,9	94,1
Gehobener Dienst	I	56	66	79
	W	46	53	61
	%	82,1	80,3	77,2
Mittlerer Dienst	I	915	939	973
	W	911	933	964
	%	99,6	99,4	99,1
Einfacher Dienst	I	33	40	36
	W	21	30	18
	%	63,6	75,0	50,0

ohne BMP

Wie Tabelle 23 zu entnehmen ist, haben die Ressorts im Berichtszeitraum die Zahl ihrer Teilzeitarbeitsplätze erhöht. Das Gros der genehmigten Teilzeitarbeitsverhältnisse bildeten die weiblichen Angestellten, d. h. in erster Linie die Schreibkräfte.

Bei der Ressortumfrage gaben die Ressorts bis auf eines an, daß alle beantragten Teilzeitarbeitsverhältnisse auch genehmigt wurden.

Speziell im Zusammenhang mit der qualifizierten Teilzeitarbeit betonen viele Ressorts, daß die Initiative dazu jeweils von den Bediensteten selbst ausgeht.

Es läge im Sinne der Richtlinie, wenn von seiten der Ressorts noch mehr konkrete Schritte unternommen würden, das Angebot an Teilzeitarbeit — und hier besonders an qualifizierter Teilzeitarbeit — zu erweitern. Konkret möglich ist dies z. B. durch den Hinweis bei Stellenausschreibungen, daß auch Teilzeitbeschäftigung möglich ist.

Teilzeitarbeit in Leitungsfunktionen

Bei der Beantwortung der Frage, ob Teilzeitarbeit auch bei leitenden Funktionen (Referats-, Unterabteilungs- und Abteilungsleitung) angeboten wird, verweisen die meisten Ressorts darauf, daß sich die Frage bisher nicht gestellt habe, da in bezug auf diese Positionen keine Teilzeitwünsche geäußert worden seien. Teilzeitarbeit auf Referatsleitungsebene gab es im Berichtszeitraum erst in 6 Fällen — 3 Referatsleiterinnen und 1 Referatsleiter beim BMJFFG sowie je eine Referatsleitung beim BML (männlich) und beim BMWi.

Nur wenige Ressorts sehen die grundsätzlichen organisatorischen Schwierigkeiten als so groß an, daß spätestens mit der Referatsleitungsebene keine Teilzeitarbeit mehr in Betracht kommen würde. Etliche Ressorts verweisen dagegen ausdrücklich auf die Notwendigkeit, in jedem Fall eines Teilzeitarbeitswunsches die organisatorischen Möglichkeiten sorgfältig zu prüfen; dies wird als personalpolitische Aufgabe gesehen.

Im Auftrag der Bundesregierung führt Prof. Dr. Battis, Fernuniversität Hagen, ein Forschungsvorhaben zur Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst durch. Hierbei wird insbesondere untersucht, in welchem Maße auf höherqualifizierten Dienstposten im öffentlichen Dienst Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird und welche Möglichkeiten es gibt, bei Wahrung der Kontinuität der effektiven und verantwortlichen Aufgabenerledigung und unter Ausnutzung etwaiger organisatorischer, personalwirtschaftlicher, haushaltsrechtlicher, dienstrechtlicher und sozialpolitischer Spielräume die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszuweiten. Es wird zu prüfen sein, ob und inwieweit sich aus diesem Gutachten Konsequenzen auch in dem hier angesprochenen Rahmen ergeben.

Zeitliche Gestaltung

Die zunehmende Offenheit gegenüber der Teilzeitarbeit innerhalb der Bundesressorts findet ferner ihren Ausdruck in der relativ großen Vielfalt der zeitlichen Gestaltung der Teilzeitarbeitsverhältnisse.

Die meisten Teilzeitbeschäftigten haben eine um die Hälfte reduzierte Regelarbeitszeit. Dabei werden verschiedene Formen praktiziert (z. B. BMF):

- vormittags,
- nachmittags,
- halbwöchiger Wechsel bzw. 2Tage-/3Tagewechsel, wenn der andere Tätigkeitsanteil von einer zweiten Person wahrgenommen wird (Job-sharing),
- wechselnder Zwei-Wochen-Turnus.

Besonders im höheren Dienst gibt es häufiger die Reduzierung auf ¾ der Arbeitszeit, die in der Regel in Form eines verkürzten Arbeitstages abgeleistet wird. Weitere Formen erstrecken sich von der halben Stelle bis zu einer um einige Wochenstunden reduzierten Regelarbeitszeit (25, 32, 35 Wochenstunden). Neben der Verkürzung der täglichen Arbeitszeit gibt es dabei auch Fälle, in denen die Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage unterschiedlich verteilt ist, so daß gänzlich freie Arbeitstage entstehen. Im höheren Dienst des BMJFFG arbeiten 3 Beschäftigte mit ¾-Stelle ganztägig (1 Referatsleiter, 1 Referatsleiterin, 1 Referentin), wobei das freie Viertel in Form von zusammenhängender Freistellung abgegolten wird. Hierdurch entstehen zusätzlich zum normalen Jahresurlaub arbeitsfreie Zeiten, die sich über mehrere Tage bzw. Wochen erstrecken können und in Absprache mit Mitarbeitern und Vorgesetzten festgelegt werden. Diese Regelungen wurden in 2 Fällen auf der Grundlage von § 79a Abs. 1 BBG (Ermäßigung der Arbeitszeit aus familiären Gründen) und in einem Fall aufgrund § 72a BBG (Teilzeitarbeit aus Arbeitsmarktgründen) getroffen.

Daß Teilzeitarbeit auch bei Außendiensttätigkeit möglich ist, zeigt ein Beispiel des BRH. Dort leistet ein Prüfungsbeamter des gehobenen Dienstes 30 Wochenstunden an 5 Arbeitstagen. Bei Außendiensttätigkeit wird die Wochenarbeitszeit erhöht und die Mehrarbeit nach Rückkehr an den Dienstort durch Freizeitgewährung ausgeglichen.

Insgesamt wird aufgrund der Ressortumfrage deutlich, daß die Formen der Teilzeitarbeit in den einzelnen Ressorts im Rahmen des dienstlich Vertretbaren sehr flexibel gehandhabt werden. Auf die persönlichen Wünsche der Teilzeitkräfte wird in großem Umfang Rücksicht genommen.

Verwendung der freigewordenen Stellenanteile

Die durch Genehmigung von Teilzeitarbeit freigewordenen Stellenanteile werden nach den Haushaltsvorschriften des Bundes (§ 49 BHO) wiederbesetzt. Freiwerdende Stellenanteile werden zu Neueinstellungen, und zwar entweder auf Teilzeitbasis oder durch Zusammenfassen mehrerer Stellenreste zu einer ganzen Stelle genutzt. Sind Bruchteile von Stellen frei, auf denen keine Teilzeitkraft geführt werden kann, werden die freien Mittel zur Verstärkung der Hilfskrafttitel verwendet, wo sie zur Finanzierung von zusätzli-

chen Kräften im Jahresverlauf genutzt werden. Probleme können bei dem Wechsel von Vollzeit zur Teilzeit dann entstehen, wenn der freiwerdende Stellenanteil nicht mehr der Organisationseinheit zur Verfügung steht.

In den Fällen, in denen Beschäftigte während des Erziehungsurlaubs von der Möglichkeit einer geringfügigen Beschäftigung nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bzw. der Erziehungsurlaubsverordnung Gebrauch machen, wird der verbleibende Stellenanteil dazu benutzt, eine weitere Teilzeitkraft einzustellen, in der Regel mit befristetem Arbeitsvertrag.

Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitarbeit

Bei einer Entscheidung für Teilzeitarbeit ist aus Sicht der Betroffenen wichtig, wie rasch ggf. eine Rückkehr zur Vollzeitarbeit möglich ist. Diese Fragen stellen bei Beamtinnen und Beamten grundsätzlich kein Problem dar. Für den Angestelltenbereich liegt gemäß der Ressortumfrage überwiegend die Erfahrung vor, daß eine Rückkehr zur Vollzeit binnen weniger Monate möglich ist. In einem Fall (BMJFFG) wurde der konkrete Zeitraum von z. Z. längstens einem halben Jahr angegeben.

In einem Ressort (BMWi) ist die Rückkehr binnen weniger Monate möglich, sofern es sich um Halbtagsbeschäftigte handelt. Schwierigkeiten gibt es jedoch bei Verträgen mit höherer Stundenzahl (z. B. bei Wechsel von ½- auf ¾-Stelle oder von ¾- auf Vollzeit), da deren Stellenreste nur kumulativ mit anderen Stellenanteilen für Nachbesetzungen genutzt werden können. Eine Wiederaufstockung ist hier personalwirtschaftlich nur vertretbar, wenn die dazu benötigte Stelle so gestückelt werden kann, daß sie voll genutzt wird und keine Stellenbruchteile frei bleiben. Bei diesen Konstellationen kann es daher gelegentlich zu längeren Wartezeiten kommen.

Insgesamt konnten jedoch die Vorstellungen der Betroffenen entweder sofort oder in einem angemessenen Zeitraum verwirklicht werden.

Einen Überblick über den Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitarbeit bei obersten Bundesbehörden gibt nachstehende Tabelle.

Tabelle 24

Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitarbeit von Beamten, Richtern und Angestellten bei obersten Bundesbehörden

		01.07.86-30.06.87	01.07.87-30.06.88
Zugänge bei Vollzeitbeschäftigten durch Wechsel von Teil- in Vollzeitarbeit	I	49	39
	W	45	36
	%	91,8	92,3
Zugänge bei Teilzeitbeschäftigten durch Wechsel von Voll- in Teilzeitarbeit	I	33	49
	W	31	47
	%	93,9	95,9

B. Nachgeordneter Bereich

Im nachgeordneten Bereich hat sich die Teilzeitarbeit wie folgt entwickelt:

Tabelle 25

Teilzeitbeschäftigte Beamte, Richter und Angestellte bei Bundesbehörden und Bundesgerichten nach Laufbahngruppen

Laufbahngruppe		1986	1987	1988
Beamte und Richter insgesamt	I	739	855	1.016
	W	661	749	879
	%	89,4	87,6	86,5
Höherer Dienst	I	79	86	102
	W	59	60	73
	%	74,7	69,8	71,6
Gehobener Dienst	I	447	511	587
	W	416	472	543
	%	93,1	92,4	92,5
Mittlerer Dienst	I	212	255	320
	W	186	217	263
	%	87,7	85,1	82,2
Einfacher Dienst	I	1	3	7
	W	-	-	-
	%	-	-	-
Angestellte insgesamt	I	11.993	12.513	13.031
	W	11.641	12.151	12.587
	%	97,1	97,1	96,6
Höherer Dienst	I	238	260	310
	W	122	139	149
	%	51,3	53,5	48,1
Gehobener Dienst	I	355	402	457
	W	302	335	365
	%	85,1	83,3	79,9
Mittlerer Dienst	I	10.468	10.885	11.351
	W	10.312	10.743	11.195
	%	98,5	98,7	98,6
Einfacher Dienst	I	932	966	913
	W	905	934	878
	%	97,1	96,7	96,2

ohne Deutsche Bundesbahn und Deutsche Bundespost

Gemäß der Tabelle ist auch im nachgeordneten Bereich eine deutliche Zunahme der Teilzeitarbeitsplätze, teilweise mit starken Steigerungsquoten, zu verzeichnen.

Regelung der Teilzeitarbeitsverhältnisse

Wie sich aus der Ressortumfrage ergibt, wird auch im nachgeordneten Bereich den Anträgen auf Arbeitszeitverkürzung in fast allen Fällen entsprochen.

Hinsichtlich des Umfangs der reduzierten Arbeitszeit reicht die Bandbreite bei den Beamtinnen/Beamten von der gesetzlichen Mindestdauer (Hälfte der Regelarbeitszeit) bis zu 35 Stunden in der Woche. Bei Arbeitnehmern werden je nach Aufgabenumfang und -art und/oder persönlichen Wünschen aber oftmals auch Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Sozialversicherungspflicht vereinbart, insbesondere im Reinigungsdienst.

Auch die Lage der Arbeitszeit kann erheblich variieren: von einer gleichmäßigen oder ungleichmäßi-

gen Verteilung der Wochenarbeitszeit auf alle Werktage der Woche über die Konzentration der Arbeitszeit auf bestimmte Tage in der Woche bis hin zum alternierenden Wechsel von Blockarbeitszeiten und Blockfreizeiten mit von Fall zu Fall unterschiedlicher Dauer.

Trotz dieser Vielfalt weisen einige Behörden jedoch darauf hin, daß sich die Teilzeitarbeitswünsche vor allem auf die Vormittage konzentrieren, was sowohl wegen beengter räumlicher Verhältnisse als auch wegen fehlender Besetzung der Stellen an Nachmittagen für die Dienststellen mit erheblichen Problemen verbunden ist. Dies sind dann auch Gründe, warum hier auch Anträge auf Teilzeitarbeit abschlägig beschieden werden (nachgeordneter Bereich BMF und BMVg).

Die hinsichtlich Dauer und Lage der Arbeitszeit auszumachende große Bandbreite der Teilzeitregelungen ermöglicht jedoch im Prinzip ein hohes Maß an Anpassung der Arbeitszeiten an die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten und läßt auf eine zunehmende Aufgeschlossenheit der Behörden gegenüber den Arbeitszeitwünschen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen schließen.

Die durch die Genehmigung von Teilzeit freigewordenen Stellenanteile werden durch Neueinstellungen entweder von Teilzeitkräften oder — durch Zusammenfassung freier Stellenanteile — von Vollzeitkräften wieder besetzt.

Die Rückkehrmöglichkeiten von Angestellten von der Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung gestalten sich je nach Stellenplan und organisatorischen Gegebenheiten der Dienststellen recht unterschiedlich. Insgesamt stehen die Dienststellen dem Wunsch nach Vollzeitarbeit aufgeschlossen gegenüber, doch wird eine frühzeitige Anzeige dieser Absicht empfohlen, um dies im Rahmen der Ersatzbedarfsplanung berücksichtigen zu können.

Teilzeitarbeit in Leitungsfunktionen

Deutliche Vorbehalte gegenüber der Teilzeitarbeit werden in bezug auf den höheren Dienst und bei Leitungsfunktionen geäußert.

Bei den meisten Dienststellen geht man davon aus, daß die Erfüllung anspruchsvoller Dienstaufgaben mit einer verkürzten Arbeitszeit unvereinbar sei. So bieten die meisten Dienststellen im nachgeordneten Bereich keine Teilzeitarbeit für den höheren Dienst und für Leitungsfunktionen an, wobei jedoch in der tatsächlichen Handhabung zwischen höherem Dienst und Leitungspositionen noch einmal differenziert wird. So gibt es seitens einiger Dienststellen Hinweise darauf, daß trotz eines fehlenden ausdrücklichen Angebotes Teilzeit im höheren Dienst de facto praktiziert wird. Die Initiative geht in diesen Fällen von den Arbeitnehmern aus (Landesversicherungsanstalt Oldenburg–Bremen, Bundesversicherungsamt [beide BMA], Bundesamt für Zivildienst [BMJFFG], Deutscher Wetterdienst [BMV]).

Auf besondere Ablehnung stößt, auch unter Hinweis auf dadurch auftretende Störungen bei Arbeitsabläufen und Entscheidungen, die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen im Bereich von Leitungsfunktionen.

Nach Auffassung der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BMA) beispielsweise muß „eine Teilzeitbeschäftigung (...) auf allen Arbeitsplätzen abgelehnt werden, bei denen unmittelbar nachgeordnete Arbeitsbereiche geführt werden müssen". Bei Anträgen entsprechender Arbeitsplatzinhaber wird eine interne Umsetzung in andere Arbeitsbereiche geprüft, dies jedoch nur, soweit es sich um Tätigkeiten bis zur Besoldungsgruppe A 11 BBesO bzw. Vergütungsgruppe III MTAng.-BfA handelt.

Auf diese Bedenken ist vermutlich auch die Stellungnahme des BMI zurückzuführen, wonach im nachgeordneten Bereich zwar bei größeren Dienststellen Teilzeitarbeitsplätze bis hin zur Referatsleiterebene eingerichtet werden können, bei kleineren Dienststellen eine vergleichbare Regelung dagegen grundsätzlich ausgeschlossen wird.

Diese Zurückhaltung gegenüber Teilzeitarbeit bei Leitungsaufgaben mag auch ein Grund dafür sein, daß Inhaber dieser Positionen von einer Ermäßigung der Regelarbeitszeit zumeist absehen. Jedenfalls wird seitens verschiedener Dienststellen darauf verwiesen, daß ihnen bislang keine Anträge auf Teilzeitarbeit von Führungskräften vorlägen (nachgeordneter Bereich BMWi, Wasser- und Schiffahrtsdirektion West [BMV], Bundesgesundheitsamt [BMJFFG]).

Eine weitere Ursache für diesen Sachverhalt ist in der geschlechtsspezifischen Inanspruchnahme der Teilzeitmöglichkeiten in Verbindung mit einer Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen zu sehen. Neben den Vorbehalten von Arbeitgebern gegenüber Teilzeitarbeit in Leitungsfunktionen kann demnach auch die fortdauernde Orientierung von Männern an der Norm von Vollzeitarbeit einen weiteren Grund für die geringe Repräsentanz von Teilzeitkräften in leitenden Funktionen darstellen.

Obwohl die überwiegende Zahl der Dienststellen des nachgeordneten Bereiches der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen im höheren Dienst und insbesondere auf Leitungsebene eher ablehnend gegenübersteht, ist nach dem Dafürhalten einer Minderheit der Behörden Teilzeitarbeit vom Grundsatz und unter Berücksichtigung der Anforderungen an die jeweils auszuübende Funktion mit den Anforderungen des höheren Dienstes, teilweise sogar mit der Ausübung von Leitungsfunktionen, vereinbar, und sie bieten Beschäftigten die Möglichkeit dazu an (nachgeordneter Bereich BMVg, BMPT und BMU, Paul-Ehrlich-Institut [BMJFFG], Bundesknappschaft Bochum [BMA], Bundesanstalt für Straßenwesen [BMV], Luftfahrtbundesamt [BMV]).

Während im nachgeordneten Bereich des BMBW Teilzeitarbeit zwar für den höheren Dienst, doch nicht bei Tätigkeiten auf Leitungsebene angeboten wird, sind im nachgeordneten Bereich des BMF und bei der Deutschen Bundesbahn (BMV) Beschäftigte in Leitungsfunktionen nicht generell von den Teilzeitmöglichkeiten ausgeschlossen. Vielmehr ist im Einzelfall zu prüfen, ob Teilzeitbeschäftigung auf dem jeweiligen Dienstposten bewilligt werden kann.

6.2 Gleitzeitregelungen

Ebenso wie die Teilzeit bedeutet die Gleitzeit eine Hilfe für erwerbstätige Mütter und Väter, Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können. Die Gleitzeit erlaubt es den Beschäftigten, innerhalb bestimmter festgelegter Grenzen Beginn und Ende der täglichen Arbeit im Einvernehmen mit den dienstlichen Erfordernissen selbst zu bestimmen. Von Bedeutung ist dies z. B. für das Bringen und Abholen von Kindergarten- und Schulkindern. Gleitzeitregelungen werden deshalb in diesen Bericht mit einbezogen, obwohl die Richtlinie diese nicht ausdrücklich erwähnt.

A. Oberste Bundesbehörden

Derzeit ist in mehr als der Hälfte der Ressorts die Möglichkeit der gleitenden Arbeitszeit förmlich eingerichtet. Dabei geht die Kernarbeitszeit von 9.00 Uhr bis 16.00 Uhr (freitags bis 15.00 Uhr); die Gleitzeit dauert von 7.00 Uhr bis 9.00 Uhr sowie von 16.00 Uhr bis 19.00 Uhr (freitags von 15.00 Uhr bis 17.00 Uhr).

Folgende Ressorts haben auf die Einführung der Gleitzeit aus unterschiedlichen Gründen verzichtet: AA, BMF, BMI, BMJ, BMPT, BMBau, BMWi, BPr, BT und BK. Dennoch sind auch in diesen Ressorts eine Reihe von Sondervereinbarungen möglich: Im BMI kann in besonders begründeten Einzelfällen eine individuelle Arbeitszeitvereinbarung getroffen werden.

Im BMBau werden bei Teilzeit und bei Vorliegen besonderer persönlicher Gründe (z. B. Bringen und Holen von Kindergartenkindern) Abweichungen von der festen Arbeitszeit zugelassen.

Im BMF kann in begründeten Ausnahmefällen eine Verlegung der regelmäßigen Arbeitszeit bis zu 30 Minuten zugelassen werden.

In der Verwaltung des Deutschen Bundestages besteht aufgrund der parlamentsbezogenen Sondersituation nicht die Möglichkeit zu gleitender Arbeitszeit. Allerdings kann der Dienstbeginn auf Antrag regelmäßig um eine halbe Stunde verschoben werden, in der Sommerpause ist Vorverlegung um eine Stunde möglich. Bei Teilzeitkräften werden im Einzelfall individuelle Arbeitszeiten vereinbart.

Inwieweit fehlende Gleitzeitmöglichkeiten für die beschäftigten Mütter und Väter ein Problem darstellen und welche Möglichkeiten der weiteren Einführung der Gleitzeit noch bestehen, muß gesonderten Untersuchungen vorbehalten bleiben. Bezüglich der Ressorts zeigt die Umfrage gleichzeitig, daß den besonderen Belangen der Beschäftigten mit Kindern auch bei im Grundsatz festen Arbeitszeiten durch flexible individuelle Lösungen Rechnung getragen wird.

B. Nachgeordneter Bereich

In welchem Umfang die gleitende Arbeitszeit im nachgeordneten Bereich eingeführt wurde, ist aus den Antworten nicht erkennbar. Da die Gleitzeitordnung jeweils von den einzelnen Behörden geregelt wird, bietet hier der nachgeordnete Bereich ein sehr heterogenes Bild. Der Gleitzeitbereich bei Dienststellen mit einer entsprechenden Regelung liegt zwischen 6.30 Uhr bis 9.00 Uhr bzw. 16.00 Uhr (freitags 14.00 Uhr) bis 19.30 Uhr.

Einige Dienststellen weisen ausdrücklich darauf hin, daß auch Teilzeitbeschäftigte von der Möglichkeit der gleitenden Arbeitszeit nicht ausgenommen sind (Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, Bundesausführungsbehörde für Unfallversicherung [beide BMA], nachgeordneter Bereich BMBau, BMF, Umweltbundesamt [BMU], Wasser- und Schiffahrtsdirektion Nordwest, Bundesanstalt für Gewässerkunde [beide BMV], Deutsches Institut für medizinische Dokumentation und Information [BMJFFG]).

Grundsätzlich keine Gleitzeitmöglichkeit gibt es beim Bundesarbeitsgericht und beim Bundessozialgericht (beide BMA), im nachgeordneten Bereich des BMJ, in der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BMJFFG), bei einigen Dienststellen in den nachgeordneten Behörden des BMI, des BMWi und des BMV.

Bei der Deutschen Bundespost gibt es das Gleitzeitverfahren nur im Probebetrieb bei einigen wenigen Dienststellen. In den Erprobungs-Dienststellen sind grundsätzlich keine Arbeitskräfte ausgenommen, so daß z. B. auch teilzeitbeschäftigten Frauen diese Möglichkeit eröffnet wird.

Eine allgemeine Einführung der Gleitzeit ist nicht beabsichtigt, weil eine Vielzahl von Beschäftigten aus betrieblichen Gründen nicht daran teilnehmen könnte.

6.3 Kinderbetreuungseinrichtungen

Ein ausreichendes Angebot an Kindergarten- und Hortplätzen ist eine zentrale Voraussetzung für erwerbstätige Mütter und Väter, um Beruf und Familie miteinander vereinbaren zu können.

Nicht nur ein genereller Mangel an Plätzen in Kinderbetreuungseinrichtungen, sondern vor allem das Fehlen eines ausreichenden Angebotes an Ganztagsplätzen sind ein erhebliches Problem für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes käme deshalb dem Vorhandensein einer Kinderbetreuungseinrichtung im Bereich ihrer Dienststelle eine erhebliche Entlastungsfunktion zu.

A. Oberste Bundesbehörden

Im Bereich der obersten Bundesbehörden gab es bis 1988 5 Kindertagesstätten. Davon werden in 4 Einrichtungen (Kindergarten und Kinderhort des BMJFFG, des BMF/BMI, des BMBau [BfLR] und des BT) Kinder von 3 bis 10 Jahren betreut. Eine weitere Kindertageseinrichtung betreibt der BMVg mit Platzanteilen für BMA, BMWi und BML, in der es eine Krabbelstube für Kinder bis 3 Jahre und vier Kindergartengruppen bis zum Schulbeginn gibt. In der Ein-

richtung des BMJFFG können Beschäftigte der umliegenden Ressorts ihre Kinder betreuen lassen.

Da der Frauenanteil bei den obersten Bundesbehörden ständig gestiegen ist und neben den Müttern teilweise auch die dort beschäftigten Väter zunehmend von den gegebenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten Gebrauch machen wollen, ist für die nächsten Jahre eher mit steigender als mit sinkender Nachfrage nach Plätzen in ministeriumseigenen Kinderbetreuungseinrichtungen zu rechnen. Schon jetzt besteht teilweise eine Mangelsituation: Das BMWi stellt z. B. fest, daß die Kapazität der Kindertagesstätte des BMVg wegen der Anbindung aller im Raum Duisdorf befindlichen Ressorts von der Kapazität her völlig unzureichend ist. 1988 mußten insgesamt 80 Anmeldungen abgelehnt werden. Als ein Mangel wird ferner gesehen, daß in dieser Tagesstätte lediglich Kinder im Vorschulalter betreut werden. Eine Kindertagesstätte für schulpflichtige Kinder in diesem Bereich existiert bisher noch nicht, wäre aber aus Sicht der Ressorts dringend notwendig, um eine Fortsetzung der Betreuung zu gewährleisten.

Die Öffnungszeiten der Einrichtungen entsprechen jeweils den Dienstzeiten mit zeitlichen Puffern für Bringen und Abholen der Kinder von ¼ bis ½ Stunde (z. B. 7.45 Uhr bis 17.15 Uhr oder 7.30 Uhr bis 17.00 Uhr).

Der Bundesrechnungshof hat in den letzten Jahren den Betrieb der Kindertagesstätten mehrfach beanstandet, da die ursprüngliche Zielsetzung, nämlich die Errichtung der Kindertagesstätte als temporäre Sondermaßnahme zur Gewinnung von Schreibkräften, weitgehend überholt sei. Die Bundesregierung räumt ein, daß die ursprünglichen Gründe für die Errichtung der Kindertagesstätten inzwischen „in den Hintergrund getreten" sind. Sie weist jedoch darauf hin, daß ein Schwerpunkt der Frauen- und Familienpolitik die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist und hierzu insbesondere auch das Betreuungsangebot für Kinder verbessert werden muß. Die Bundesressorts, die eigene Kindertagesstätten führen, sehen sich in besonderer Weise verpflichtet, solche sozialen Einrichtungen zu unterhalten. Bei einer Schließung der Tagesstätten wäre kein vergleichbares Angebot an Ganztagskindergarten- und Hortplätzen vorhanden. Da sich die Kommunen bei der Bereitstellung von Kindergartenplätzen am Wohnort-Prinzip und nicht am Arbeitsstätten-Prinzip orientieren, sagt die Tatsache, daß in Bonn der Bedarfsdeckungsgrad bei Tagesstättenplätzen über dem Landesdurchschnitt liegt, nichts über die Nachfrage nach Plätzen in der Nähe der Arbeitsstätte aus. Im übrigen liegt insgesamt der Bedarfsdeckungsgrad noch erheblich unter der Nachfrage nach solchen Plätzen.

Unter frauen- und familienpolitischen Aspekten wird es auch in Zukunft besonders wichtig sein, den beschäftigten Müttern und Vätern ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen.

B. Nachgeordneter Bereich

Im nachgeordneten Bereich verfügt allein die Bundesforschungsanstalt für Landeskunde und Raumordnung (BMBau) (134 Beschäftigte, Frauenanteil 44,8 %) über eine Kinderbetreuungseinrichtung für Drei- bis Zehnjährige, deren Öffnungszeiten darüber hinaus durch zeitliche Puffer mit den Dienstzeiten der Behörde vereinbar sind (7.30 Uhr bis 17.00 Uhr).

Bei allen anderen Dienststellen, darunter auch Großbehörden mit einem sehr hohen Anteil weiblicher Beschäftigter, fehlt ein solches Angebot (z. B. Bundesgesundheitsamt: 1 863 Beschäftigte, Frauenanteil 53,6 %; Statistisches Bundesamt: 2 649 Beschäftigte, Frauenanteil 50,3 %; Kraftfahrt-Bundesamt: 1 022 Beschäftigte, Frauenanteil 57,1 %). Eine Behörde teilte mit, daß sich eigene Maßnahmen zur Kinderbetreuung insofern erübrigten, als das externe Angebot jeweils ausreichend sei (nachgeordneter Bereich BMF).

In diesem Zusammenhang ist jedoch zu fragen, ob der Wunsch von Frauen nach Teilzeitarbeit und hier vor allem an den Vormittagen auf fehlende ganztägige Kinderbetreuungsmöglichkeiten zurückzuführen ist.

7. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

Bediensteten, die zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen beurlaubt sind, soll die Verbindung zum Beruf und die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit erleichtert werden. Nach Beendigung der Beurlaubung sollen sie auf die Möglichkeit einer Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen hingewiesen werden.

Längerfristig beurlaubten Bediensteten soll — soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird — die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden; sie sind über das Fortbildungsangebot zu informieren. Bezüge oder Arbeitsentgelt werden den beurlaubten Bediensteten aus Anlaß der Teilnahme nicht gewährt.

In geeigneten Fällen können längerfristig beurlaubte Bedienstete im gegenseitigen Einvernehmen zur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung herangezogen werden, soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird. (Nummer 6 der Richtlinie)

Die Möglichkeit der Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen ist für Beamte und Beamtinnen im Bundesbeamtengesetz großzügig geregelt. Seit dem 1. August 1989 ist eine Beurlaubung zur Betreuung und Pflege von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen (§ 79a BBG) für die Dauer von 12 Jahren (bisher 9 Jahre) möglich. Für Angestellte gelten entsprechende Regelungen (§ 50 BAT). Dies gilt auch für die Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen (§ 72a BBG).

Allerdings sind mit der längerfristigen Beurlaubung auch Probleme verbunden. Insbesondere für Beschäftigte im höheren und gehobenen Dienst können sich Schwierigkeiten bei Rückkehr in das Erwerbsleben ergeben, wenn sich die Arbeitsinhalte stark verändert haben. Außerdem kann es bei Beurlaubungen zu Verzögerungen beim beruflichen Aufstieg bzw. bei Beförderungen kommen. Die Richtlinie sieht deshalb die Möglichkeit gezielter Fortbildung während der Beurlaubung wie bei der Rückkehr vor. Außerdem eröffnet

sie die Möglichkeit kurzfristiger Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, um durch den Kontakt zur Erwerbsarbeit den Qualifikationserhalt zu unterstützen. Sinn und Zweck der Beurlaubung sollten durch solche Maßnahmen jedoch nicht gefährdet werden.

A. Oberste Bundesbehörden

Umfang und Entwicklung der Beurlaubungen

Die Statistik weist für die Jahre 1987 bis 1988 nur eine geringe Zahl von familienpolitisch begründeten Beurlaubungen aus, die weit überwiegend zur Betreuung und Pflege von Kindern in Anspruch genommen wurden (vgl. Tabelle 26). Insgesamt machten 95 Frauen und 22 Männer (knapp 20%) von dieser Möglichkeit Gebrauch.

Informationen über Fortbildungsveranstaltungen

Nach der Richtlinie sollen Bedienstete nach Beendigung der Beurlaubung auf die Möglichkeit einer Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen hingewiesen werden. Eine gesonderte Mitteilung an Bedienstete nach Beendigung der Beurlaubung scheint es über das Fortbildungsangebot der BAköV und andere Fortbildungsveranstaltungen bei den meisten Ressorts offensichtlich nicht zu geben. Einige Ressorts (6) gaben an, Bedienstete würden nach Beendigung der Beurlaubung über die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen gezielt informiert, wovon drei auch noch die Art und Weise der Informationen mitteilten.

Im BMWi erhalten die Beurlaubten nach Beendigung der Beurlaubung das BAköV-Programm.

Tabelle 26

Beurlaubungen und Erziehungsurlaub von Beamten, Richtern und Angestellten bei obersten Bundesbehörden

		01.07.86-30.06.87	01.07.87-01.07.88
Abgang in Beurlaubung	I	55	62
	W	45	50
	%	81,8	80,6
Abgang in Erziehungsurlaub	I	84	112
	W	82	112
	%	97,6	100,0
Zugang nach Ablauf der Beurlaubung	I	28	49
	W	24	37
	%	85,7	75,5
Zugang nach Ablauf des Erziehungsurlaubs	I	37	64
	W	37	62
	%	100,0	96,9

Dabei ist eine deutlich steigende Tendenz zu erkennen, die sich auch bei den niedrigeren Zahlen für die Rückkehr aus der Beurlaubung abzeichnet. Insgesamt kehrten 1987 bis 1988 61 Frauen und 16 Männer (rd. 20%) nach einer familienpolitischen Beurlaubung in das Erwerbsleben zurück. Entsprechend der Verteilung der Frauen auf die einzelnen Laufbahn- und Vergütungsgruppen sind etwa ¾ der beurlaubten Frauen Angehörige des mittleren oder einfachen Dienstes, bei den Männern etwa die Hälfte. Je stärker sich der Anteil der Frauen in den Laufbahnen des höheren und gehobenen Dienstes erhöht, um so bedeutsamer werden Maßnahmen, wie sie die Richtlinie vorsieht.

Es sollte auch erwähnt werden, daß die Abgänge in den Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und die Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub deutlich höher sind als die Abgänge in eine Beurlaubung nach Beamtenrecht. Dies ist ein Hinweis darauf, daß nicht alle Berechtigten von der Beurlaubungsmöglichkeit Gebrauch machen und einen Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitarbeit bevorzugen.

Im BMBW erfolgen entsprechende Hinweise routinemäßig bei der Wiederaufnahme des Dienstes durch die zuständigen Sachbearbeiter im Personalreferat. Außerdem werden sämtlichen beurlaubten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die jährlichen Jahresarbeitsprogramme der Bundesakademie mit Hinweis auf Teilnahmemöglichkeit auch während der Beurlaubung gesondert zugesandt.

Im BMF werden Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer auf die für sie in Frage kommenden fachspezifischen Fortbildungsveranstaltungen hingewiesen. Sie werden darüber hinaus befragt, ob sie an Wiedereingliederungsseminaren teilnehmen möchten, die bei ausreichendem Bedarf in speziellen Bereichen — bislang nur Außenverwaltung — durchgeführt werden.

Längerfristig beurlaubte Bedienstete erhalten seltener Informationen über das Fortbildungsprogramm als „kurzzeitig" Beurlaubte. Die meisten Ressorts beantworteten die Frage nach Information längerfristig

beurlaubter Bediensteter mit „Nein" (17). Hierbei wurden auch die Antworten mit „Nein" bewertet, wenn das Fortbildungsprogramm nur auf Antrag bzw. Wunsch zugesandt wird. Ein Ministerium hält die Information längerfristig Bediensteter generell nicht für sinnvoll. Zum geringeren Teil wird den Beurlaubten das BAköV-Programm automatisch zugeschickt. Das BMWi bietet den für längere Zeit beurlaubten Bediensteten nach ihrer Rückkehr ins Haus die Teilnahme an einer 4tägigen Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter an. In diesen Veranstaltungen wird u. a. ausführlich über alle Fortbildungsangebote informiert.

Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen während der Beurlaubung

Lediglich im BMFT haben in den Jahren 1986 bis 1988 zwei längerfristig beurlaubte Mitarbeiterinnen an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen. Im BMVg sind diese Fälle bislang nicht erhoben worden. In allen anderen Ressorts haben bisher beurlaubte Bedienstete während ihrer Beurlaubung nicht an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen.

Vertretung während der Beurlaubung

Im BMA wurde einer beurlaubten Angestellten des gehobenen Dienstes eine Vertretungstätigkeit angeboten, die diese auch wahrgenommen hat. Im Sekretariat des Bundesrates wurden zwei, im Auswärtigen Amt eine Vertretung wahrgenommen. In allen übrigen Ressorts wurden Vertretungen durch beurlaubte Bedienstete bisher nicht übernommen.

B. Nachgeordneter Bereich

Informationen über Fortbildungsveranstaltungen

Soweit aus der Ressortumfrage ersichtlich, gibt es nur in Einzelfällen spezielle Hinweise für beurlaubte Bedienstete auf die Fortbildungsangebote. In vielen Behörden ist das Fortbildungsangebot am Schwarzen Brett ausgehängt oder wird auf Wunsch ausgehändigt. Das Bundesamt für den Zivildienst (BMJFFG) informiert Bedienstete bereits während der Beurlaubung über Fortbildungsveranstaltungen. Nach der Beurlaubung erfolgt ebenfalls eine Information. Im nachgeordneten Bereich des BMPT werden die Beschäftigten grundsätzlich nach Wiederaufnahme ihrer Erwerbstätigkeit vorrangig dann fortgebildet, wenn das für ihre Tätigkeit erforderlich ist. Im BIBB werden beurlaubte Bedienstete nach Beendigung der Beurlaubung auf die Möglichkeit einer Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen durch das Fortbildungsprogramm und durch ein gesondertes Schreiben hingewiesen.

Im nachgeordneten Bereich des BML werden längerfristig Beurlaubte über das Fortbildungsangebot informiert, soweit Fortbildungsmaßnahmen im Einzelfall der Wiedereingliederung in den Dienstbetrieb dienen.

Hinsichtlich der zukünftigen Handhabung wird von fast allen Dienststellen an schriftliche Informationen während der Beurlaubung oder Zusendung des Fortbildungsangebotes gedacht. Andere Stellen wollen nur auf Wunsch der Beurlaubten über das Fortbildungsprogramm informieren.

Einige Stellen äußerten sich kritisch zu diesem Punkt, z. B. daß die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung dem Sinn und Zweck der Beurlaubung entgegenstünde, oder Probleme der Kinderbetreuung entstünden, oder wegen ohnehin knapper Fortbildungsplätze eine Teilnahme beurlaubter Bediensteter nicht möglich sei.

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Lediglich im nachgeordneten Bereich des BMI und des BMF hat jeweils eine längerfristig Beurlaubte an einem Fortbildungslehrgang während der Beurlaubung teilgenommen.

Vertretung während der Beurlaubung

Bei der Bundesversicherungsanstalt wurde generell bzw. in sämtlichen Fällen eine Vertretungstätigkeit angeboten. Dies erfolgte jedoch ohne konkrete Zeitbestimmung. Bisher bestand seitens der Beurlaubten kein Interesse.

Im nachgeordneten Bereich des BMPT wurden längerfristig Beurlaubte während der Beurlaubung zu Vertretungen herangezogen, wenn sie dies wünschten bzw. entsprechende Hinweise beim Amt vorliegen. Ansonsten werden zu Urlaubs- und Krankenvertretungen befristete Kräfte eingestellt.

Das Bundeszentralregister hat in drei Fällen Angebote für Vertretungen gemacht. Die Angebote wurden aber nicht wahrgenommen.

Im nachgeordneten Bereich des BMWi wird die Auffassung vertreten, Voraussetzung für ein Vertretungsangebot sei, daß der Beurlaubungsgrund überhaupt eine dienstliche Tätigkeit während der Zeit der Beurlaubung zuläßt. Insgesamt wurden vier Angebote gemacht, die auch wahrgenommen wurden.

Das Paul-Ehrlich-Institut hält die Vorgabe der Richtlinie für praxisfremd, da Beurlaubte dringende persönliche Gründe als Grundlage für die Beurlaubung anführen und damit kaum in der Lage sein werden, Urlaubs- bzw. Krankheitsvertretungen wahrzunehmen.

8. Bekanntmachung und Durchführung der Richtlinie

Eine möglichst breite Bekanntmachung der Richtlinie trägt dazu bei, ihre Effektivität zu erhöhen. Nur wenn die Richtlinie möglichst vielen Stellen in der Bundesverwaltung bekannt ist, kann sich die Aufgabe der gezielten Frauenförderung weiter etablieren. Bei der Ressorterhebung wurde deshalb mit erfaßt, auf welche Weise die Richtlinie in den obersten Bundesbe-

hörden und im nachgeordneten Bereich bekanntgemacht wurde. Erfaßt wurde ferner, ob in einzelnen Behörden spezielle Durchführungshinweise zur Richtlinie erlassen worden sind.

Für die konkrete Umsetzung der Richtlinie ist vor allem auch von Bedeutung, welche organisatorischen und personellen Bedingungen (z. B. Einsetzung von Frauenbeauftragten) dafür geschaffen wurden.

8.1 Bekanntmachung

A. Oberste Bundesbehörden

Fünf Ressorts beschränkten sich bei der Bekanntmachung der Richtlinie auf den Durchlauf des GMBl. Zwölf Ressorts nutzten zusätzlich die Hausmitteilungen bzw. die eigenen Ministerialblätter und veröffentlichten darin nochmals den Text der Richtlinie.

Im BMJ wurde die Richtlinie außerdem Angehörigen des höheren und des gehobenen Dienstes im Personalreferat sowie den Leitern des Organisationsreferates und des Referats „Recht im öffentlichen Dienst" im Umlaufweg gesondert zur Kenntnis gegeben.

In den BMF-Informationen wurde die Richtlinie noch mit kurzen Erläuterungen versehen.

Das BMB machte die Richtlinie sowohl durch Hausmitteilung als auch durch ein spezielles Rundschreiben bekannt.

Lediglich das BMBW setzte durch gesonderte Anschreiben beurlaubte Mitarbeiterinnen von der Richtlinie in Kenntnis.

Das BMPT nutzte für die Bekanntmachung der Richtlinie das Amtsblatt des Hauses; außerdem wurde in Publikationen, Vorträgen und Dienstbesprechungen immer wieder auf die Existenz und das Gebot der Einhaltung der Richtlinie hingewiesen.

Das AA machte die Richtlinie durch Runderlaß allen diplomatischen und berufskonsularischen Vertretungen bekannt. Im BMZ bildete sich eine Frauengruppe, die ebenfalls zur weiteren Bekanntmachung beitrug.

B. Nachgeordneter Bereich

Ebenso wie die Ressorts hat auch der nachgeordnete Bereich den Durchlauf der Ministerialblätter, die Hausmitteilungen und Rundschreiben an die Bediensteten zur Bekanntmachung der Richtlinie genutzt. Häufig werden die Bediensteten durch Aushang am Schwarzen Brett über die Richtlinie informiert. Zum Teil wurden nur die beteiligten Stellen oder aber ganz gezielt die weiblichen Beschäftigten über die Richtlinie in Kenntnis gesetzt.

8.2 Spezielle Durchführungshinweise

Vier Ressorts — BMF, BMVg, BMPT und BMWi — haben zur weiteren Konkretisierung der Richtlinie spezielle Durchführungshinweise erlassen. Diese beziehen sich nicht nur auf das jeweilige Ministerium, sondern vor allem auch auf die nachgeordneten Bereiche, für die zum Teil besondere Klarstellungen erforderlich schienen. Im BMU werden zur Zeit Überlegungen für eine Dienstvereinbarung zur Richtlinie angestellt.

Als erstes Ressort übersandte der BMF mit Schreiben vom 25. November 1986 seinem nachgeordneten Bereich Hinweise zur Umsetzung der Richtlinie. Der Erlaß, der am 10. Dezember 1986 mit der Richtliniensammlung des BMF veröffentlicht wurde, enthält neben ressortspezifischen Konkretisierungen z. B. folgende über die Richtlinie hinausgehende Aspekte:

- Beteiligung von Frauen an den Auswahlausschüssen sowie
- konkrete Hinweise zur sozialen Absicherung beurlaubter Bediensteter, die an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen (vgl. S. 24 bis 44 im Anhang).

Der BMVg veröffentlichte seine Durchführungshinweise mit Datum vom 30. August 1988 und einer Änderung vom 15. November 1988 in seinem Ministerialblatt. Sie enthalten die für das BMF erwähnten zusätzlichen Punkte und ansonsten ebenfalls weitere Klarstellungen des Richtlinientextes (vgl. S. 45/46 im Anhang). Auch der BMWi hat Hinweise erlassen, die die Richtlinie in ähnlicher Weise ergänzen und konkretisieren (vgl. S. 49 bis 52 im Anhang).

Der BMPT hat zu einzelnen Vorschriften der Richtlinien besondere Verfügungen an Behörden der Deutschen Bundespost herausgegeben; eine Verfügung bezieht sich speziell auf die Teilzeitbeschäftigung.

8.3 Zuständigkeit für die Durchführung der Richtlinie

A. Oberste Bundesbehörden

Zuständig für die Durchführung der Richtlinie ist in den meisten Ressorts das Personalreferat.

In zwei Ressorts (BMWi und BMF) ist jeweils einer Referentin in diesem Referat ausdrücklich die Aufgabe der Frauenförderung übertragen worden.

Im Personalreferat des BMWi ist die Referentin mit allen anfallenden frauenspezifischen Angelegenheiten betraut worden. Zu den Aufgaben dieser sog. „Frauenreferentin" gehören folgende Tätigkeiten:

- Sie ist Ansprechpartnerin des im BMJFFG für Frauenangelegenheiten zuständigen Grundsatzreferats und der vergleichenden Referate in anderen Ressorts für allgemeinere personalpolitische Fragen, die Frauen besonders angehen.
- Sie hat darauf zu achten, daß das BMWi seine Pflichten aus der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen und den BMWi-Hinweisen dazu erfüllt. Sie erarbeitet Vorschläge, um die Zugangs-, Fortkommens- und Beschäftigungsbedingungen von Frauen sowie ihre Möglichkeiten, Familie und Beruf miteinander in Einklang zu bringen, zu verbessern.

- Sie steht (wie die weiblichen Mitglieder des Personalrats) den Frauen für Gespräche in persönlichen Angelegenheiten zur Verfügung.
- Sie nimmt an allen Einstellungsgesprächen teil, sofern Frauen daran beteiligt sind. Sie ist auch für Fortbildungsfragen zuständig.

Im BMF ist im Referat Z C 4 eine Referentin für Frauenfragen zuständig. Sie nimmt Anregungen der Beschäftigten zum Thema „Berufliche Gleichstellung der Frauen" entgegen. Weibliche Beschäftigte können sich auch in frauenspezifischen Einzelfragen, die ihre Berufstätigkeit betreffen, an diese Referentin wenden.

Im BMF gibt es seit 10 Jahren den Arbeitskreis „Frauen im Dienst der Bundesfinanzverwaltung", der die Aufgabe hat, die berufliche Gleichstellung und Förderung von Frauen in Einzelschritten voranzubringen. Dieser beratende Ausschuß, der sich aus 13 Frauen aller Status- und Verwaltungsgruppen der Bundesfinanzverwaltung zusammensetzt, erarbeitet bei seinen jährlichen Tagungen aus der Praxis heraus Anregungen, die unter Beteiligung der zuständigen Referate des BMF geprüft und durch konkrete Maßnahmen umgesetzt werden (z. B. der unter 8.2. genannte Frauenförderungserlaß).

Das BMVg hat schon im Jahre 1964 in seiner Abteilung „Verwaltung und Recht" ein Referat für Angelegenheiten des weiblichen Personals eingerichtet. Dieses Referat wurde 1972 der in diesem Jahr neugeschaffenen Sozialabteilung zugewiesen. Zu den Aufgaben des Referates gehört es heute u. a., auf die Umsetzung der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung zu achten, Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen und für die Gleichstellung von weiblichen und männlichen Mitarbeitern Sorge zu tragen.

Im AA befaßt sich das im Jahre 1987 geschaffene Referat „Familien- und Frauenfragen" nicht nur mit Angelegenheiten der Mitarbeiterinnen des Amtes, sondern auch mit der Situation der Ehefrauen der Mitarbeiter des Auswärtigen Dienstes, die häufig stark in die berufliche Tätigkeit des Ehemannes einbezogen werden. Die Leiterin des Referats ist Mitglied der Auswahlausschüsse für die Einstellung von Bewerbern und Bewerberinnen für den höheren und den gehobenen Dienst im Auswärtigen Amt.

Das BMP(T) hat eine „Frauenbeauftragte" für den gesamten Postbereich eingesetzt, in dem etwa 204 000 Frauen tätig sind (Stand 31. Dezember 1988). Organisatorisch ist das Referat der Frauenbeauftragten im Bundesministerium für das Post- und Fernmeldewesen als Stab dem Personalabteilungsleiter zugeordnet. Es besteht Vortragsrecht beim Minister. Die Frauenbeauftragte hat für die Realisierung von Chancengleichheit zu sorgen. Dazu gehören die Überwachung der Umsetzung der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung ebenso wie die Hilfe bei der Interessenwahrung von Frauen. Die Frauenbeauftragte ist Ansprechpartnerin für die bei der Deutschen Bundespost beschäftigten Frauen.

Andere Bundesministerien planen die Einsetzung von „Frauenbeauftragten", um die Frauenförderungs-Richtlinie des Bundes wirksamer und schneller umzusetzen.

B. Nachgeordneter Bereich

In den Dienststellen des nachgeordneten Geschäftsbereichs sind für die Durchführung der Richtlinie im wesentlichen die Personalreferate, aber auch Behördenleiter und Leiter der Abteilung Verwaltung zuständig.

Im nachgeordneten Bereich des BMWi sind teilweise auch die Fortbildungsbeauftragten mit dieser Aufgabe betraut.

Auch 3 Jahre nach Inkrafttreten der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen stehen bei fast allen Behörden des nachgeordneten Bereichs spezielle organisatorische Regelungen, die in besonderer Weise den Belangen weiblicher Beschäftigter entgegenkämen, noch aus.

Kommentare seitens einiger Behörden lassen darauf schließen, daß man hier auch kaum Handlungsbedarf sieht (Bundesversicherungsanstalt für Angestellte [BMA]): „Spezielle organisatorische Regelungen im aufgezeigten Sinne (Frauenförderplan, Frauenbeauftragte etc.) sind bisher nicht getroffen worden und erscheinen angesichts der tatsächlichen Verhältnisse bei der BfA zur Zeit auch nicht erforderlich." Gleichwohl lassen sich vereinzelt weiterführende Ansätze verzeichnen.

Eine Dienststelle im nachgeordneten Bereich des BMV hat bereits eine Frauenbeauftragte bestellt und damit eine Vorreiterrolle übernommen. Bemerkenswert daran ist, daß es sich beim Wasser- und Schifffahrtsamt Schweinfurt (BMV) mit 405 Beschäftigten, von denen nur 32 Frauen sind, um eine relativ kleine Dienststelle handelt bzw. um eine Behörde, die überhaupt nur wenige Frauen beschäftigt. Hier zeigt sich, daß solche organisatorischen Regelungen nicht von der Zahl der weiblichen Beschäftigten abhängen, sondern von der Aufgeschlossenheit der Verantwortlichen gegenüber frauenpolitischen Maßnahmen.

9. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen

Der erste Bericht der Bundesregierung zur Umsetzung der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung läßt Verbesserungen der beruflichen Situation von Frauen, insbesondere bei den obersten Bundesbehörden erkennen. Er macht zugleich deutlich, daß die Erhöhung des Anteils der Frauen im höheren und gehobenen Dienst nur sehr langsam erfolgt. Insbesondere hat sich der Anteil der Frauen, die Führungsfunktionen wahrnehmen, nur geringfügig erhöht und in den herausgehobenen Führungsfunktionen — Unterabteilungs- und Abteilungsleitung sowie Leitung von Behörden — sind Frauen immer noch eine verschwindende Minderheit.

Aufgrund des Gleichberechtigungsgebots, aber auch im Hinblick auf den Führungskräftebedarf der Bundesverwaltung in den neunziger Jahren, gilt es rechtzeitig und stärker als bisher, durch gezielte Frauenförderungsmaßnahmen das Potential qualifizierter

Frauen zu erschließen und zu entwickeln. Bereits die geltende Fassung der „Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung" hat sich, unabhängig von ihrer Weiterentwicklung, insofern bewährt, als die Bereitschaft der Verantwortlichen in der Personalverwaltung erkennbar wird, Frauen stärker als bisher zu berücksichtigen. Dafür sprechen sowohl Ergebnisse der Statistik als auch Stellungnahmen der Ressorts und der Behörden des nachgeordneten Bereichs. Die Verbesserungen gelten in unterschiedlicher Intensität für die Einstellung und den beruflichen Aufstieg. Bei der beruflichen Fortbildung hat sich der Anteil der Frauen in allen Laufbahn- und Vergütungsgruppen überproportional erhöht. Dies zeigt u. a. den Willen von Frauen, sich beruflich zu engagieren. Bei den Maßnahmen, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zielen, wie z. B. der Teilzeitarbeit, der gleitenden Arbeitszeit und der Verlängerung der Beurlaubungsmöglichkeiten, haben die Regelungen der Bundesverwaltung Vorbildcharakter. In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, daß den Beurlaubungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst insgesamt eine Vorreiterrolle zugekommen ist, da sie den Bedürfnissen der Beschäftigten mit Familienpflichten in vorbildlicher Weise Rechnung getragen haben.

Die unterschiedliche Beachtung, die die geforderten Maßnahmen bei den obersten Bundesbehörden und im nachgeordneten Bereich finden, vor allem aber die nur sehr langsamen Veränderungen des Anteils von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, erfordern eine verstärkte Förderung von Frauen als integralem Bestandteil einer zukunftsorientierten Personalentwicklung, deren Ziel eine moderne und leistungsstarke Verwaltung ist.

Der Bericht gibt hierzu vielfältige Anregungen, wie die Richtlinie noch wesentlich dynamischer umgesetzt werden kann. Zugleich gibt er, ohne Anspruch auf eine abschließende Behandlung, Hinweise und Anstöße für die Weiterentwicklung der Richtlinie.

Schlußfolgerungen

1. Stellenausschreibungen

Obwohl das Verbot einer geschlechtsspezifischen Stellenausschreibung weitgehend befolgt wird, entsprechen nicht alle Stellenausschreibungen der Anforderung, daß sie Frauen gezielt auffordern, sich zu bewerben. In Zukunft ist deshalb

a) in allen Ausschreibungen sowohl die weibliche wie die männliche Form zu verwenden, und zwar im gesamten Text der Ausschreibung;

b) klarzustellen, daß ein sachlicher Grund für eine Ausnahme nur dann vorliegt, wenn ein bestimmtes Geschlecht für die auszuübende Tätigkeit unverzichtbare Voraussetzung ist (§ 611 a Abs. 1 Satz 2 BGB und in Ausführung dazu der vom BMA zusammengestellte Ausnahmenkatalog, den er mit Schreiben vom 30. Juli 1987 an die EG-Kommission mitgeteilt hat);

c) bei Ausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen gering vertreten sind, ein Hinweis aufzunehmen, durch den Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden;

d) bei Ausschreibungen grundsätzlich auch auf die Möglichkeit der Teilzeitarbeit hinzuweisen.

2. Einstellungen

Der Anteil der Frauen an den Einstellungen in der Bundesverwaltung hat sich im Berichtszeitraum insgesamt von 44,3 % auf 46,4 % erhöht. Demgemäß ist auch der Frauenanteil am Personalbestand insgesamt gestiegen. Das gilt auch für den gehobenen und höheren Dienst. Je höher allerdings die Laufbahngruppe ist, desto geringer wird der Frauenanteil. Da die Einstellungszahlen in den letzten Jahren niedrig lagen, erfolgte der Anstieg bisher jedoch nur langsam. Wegen der Altersstruktur der weiblichen Beschäftigten ist in den 90er Jahren jedoch eine Änderung zu erwarten.

Wegen der relativ niedrigen Frauenanteile im gehobenen und im höheren Dienst muß unter dem Aspekt der Frauenförderung gerade in diesen Bereichen weiterhin sorgfältig beobachtet werden, ob und in welchem Ausmaß steigende Einstellungszahlen bei Frauen zu verzeichnen sind.

Die Gründe für die teilweise signifikanten Abweichungen zwischen Bewerbungs- und Einstellungsquote können anhand der vorliegenden pauschalen Statistik nicht ermittelt werden. Die Daten lassen keine Schlüsse darüber zu, ob das Gleichbehandlungsgebot verletzt wurde.

Hieraus werden die Schlußfolgerungen gezogen:

a) Die Bewerbungsstatistik soll künftig auf den gehobenen und den höheren Dienst konzentriert werden. Dabei sind nur solche Bewerbungen zu berücksichtigen, bei denen die Einstellungsvoraussetzungen erfüllt sind. Sofern sich erhebliche Abweichungen der Einstellungs- von den Bewerbungsquoten ergeben, sind diese der Leitung der Dienststelle mitzuteilen und zu begründen.

b) Bei den Auswahlverfahren sollen Frauen angemessen beteiligt werden; sofern Auswahlkommissionen bestehen, muß sichergestellt werden, daß in diesen Frauen angemessen vertreten sind.

3. Beförderungen, Übertragung höherbewerteter Dienstposten

Sowohl der relativ höhere Anteil von Frauen an Beförderungen als auch ihre geringe Vertretung in höherbewerteten Dienstposten hängen mit der Tatsache zusammen, daß Frauen erst seit einigen Jahren verstärkt in die oberen Laufbahnen in der Bundesverwaltung eingetreten sind. Wenn auch aufgrund des stärkeren Anteils der Frauen bei den jüngeren Altersgruppen auf Dauer ein höherer Frauenanteil bei den Führungspositionen erwartet werden kann, so sind dennoch gleichzeitig gezielte Maßnahmen zur beruf-

lichen Förderung von Frauen notwendig. Solche Maßnahmen müssen dazu beitragen, die aufgrund der Doppelbelastung bestehenden beruflichen Nachteile vieler Frauen abzubauen. So sind es z. B. immer noch überwiegend Frauen, die aus familiären Gründen die Beurlaubungs- und Teilzeitmöglichkeiten des öffentlichen Dienstes in Anspruch nehmen, und zwar mit oft nicht unerheblichen Folgen für ihre berufliche Entwicklung.

Hieraus werden folgende Schlußfolgerungen gezogen:

a) Bis auf weiteres sollen bei den obersten Bundesbehörden in geeigneter Weise Statistiken geführt werden, aus denen hervorgeht, wie hoch der Anteil von Frauen an den Übertragungen höherbewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze bzw. an den Beförderungen und Höhergruppierungen ist. Erhebliche Abweichungen von dem Anteil der Frauen an den darunterliegenden Funktionsebenen bzw. Ämtern sind zu begründen. Wegen des großen Erhebungsaufwandes sollen diese Statistiken auf den gehobenen und den höheren Dienst beschränkt werden.

b) Die Karriereverläufe von Männern und Frauen in Leitungsfunktionen sollen untersucht werden, speziell die Frage der zeitlichen Entwicklung unter Berücksichtigung von Unterbrechungen.

c) Frauen sollten mehr Personalgespräche angeboten werden, in denen über ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten gesprochen wird.

d) Frauen sind für den Aufstieg in den gehobenen und in den höheren Dienst gezielt anzusprechen.

e) Die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit im gehobenen und höheren Dienst, auch in Leitungsfunktionen, sind zu erweitern.

f) Der berufliche Werdegang von Teilzeitkräften ist gezielt zu beobachten; dabei ist darauf zu achten, daß Teilzeitarbeit sich nicht nachteilig auf das berufliche Weiterkommen auswirkt.

4. Fortbildung

Frauen in der Bundesverwaltung zeigen eine hohe Motivation zur Fortbildung. Die Fortbildungsangebote der BAköV werden von Frauen verstärkt wahrgenommen. Durch die Thematisierung der Gleichberechtigungsfragen für Männer und Frauen müssen noch mehr als bisher vorhandene Vorurteile und Widerstände abgebaut und die Kooperation und Leistungsfähigkeit in der Verwaltung positiv beeinflußt werden. Außerdem sind vermehrt Fortbildungsmöglichkeiten in den Bereichen anzubieten, in denen die Mehrzahl der Frauen in der Bundesverwaltung beschäftigt ist, d. h. insbesondere für den mittleren Dienst und die Angestellten in den entsprechenden Vergütungsgruppen.

Hieraus werden folgende Schlußfolgerungen gezogen:

a) Die bewährten Führungsseminare für weibliche Führungskräfte im gehobenen und höheren Dienst sind entsprechend der Nachfrage fortzusetzen.

b) Die Erfahrungen mit dem neuen Seminartyp „Kooperation von Männern und Frauen" müssen ausgewertet und bei positivem Ergebnis in das Regelangebot der BAköV aufgenommen werden.

c) Die Gleichberechtigungsthematik ist nicht nur in den Fortbildungsmaßnahmen für Personalverantwortliche zu behandeln, sondern in alle Fortbildungsmaßnahmen für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte zu integrieren.

d) Frauen im mittleren und gehobenen Dienst sind vermehrt Möglichkeiten der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen anzubieten.

5. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen bedeuten vor allem ein ausreichendes Angebot zur Teilzeitarbeit, die Möglichkeit gleitender Arbeitszeit und ein ausreichendes Kinderbetreuungsangebot.

Teilzeitbeschäftigung ist bisher auch in der Bundesverwaltung weit überwiegend eine Arbeitsform von Frauen und beschränkt sich dementsprechend weitgehend auf die unteren Laufbahn- und Vergütungsgruppen. Die Bundesregierung ist bemüht, die Teilzeitarbeitsmöglichkeiten gerade im gehobenen und höheren Dienst zu erweitern. Der Bundesminister des Innern hat hierzu eine Untersuchung in Auftrag gegeben, von der Hinweise für eine bessere Ausgestaltung der Teilzeitregelungen erwartet werden.

Offen ist bisher, inwieweit fehlende Gleitzeitmöglichkeiten in einigen Bereichen der Bundesverwaltung für die erwerbstätigen Mütter und Väter ein Problem darstellen und welche Möglichkeiten der weiteren Einführung der Gleitzeit noch bestehen.

Unter frauen- und familienpolitischen Aspekten wird es auch in Zukunft besonders wichtig sein, daß den erwerbstätigen Müttern und Vätern ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten werden.

Hieraus werden folgende Schlußfolgerungen gezogen:

a) In den Stellenausschreibungen ist gerade für die Bereiche, in denen Frauen gering vertreten sind und in denen Teilzeitbeschäftigung möglich ist, ausdrücklich auf Teilzeitmöglichkeiten hinzuweisen.

b) Damit Teilzeitbeschäftigung keine Mehrbelastung in der betroffenen Organisationseinheit zur Folge hat, müssen grundsätzlich entsprechende personalwirtschaftliche und organisatorische Bedingungen geschaffen werden.

c) In den Ressorts und den nachgeordneten Behörden, die keine Gleitzeitregelungen haben, sollten Bedarf und Möglichkeiten der weiteren Einführung der Gleitzeit untersucht werden.

6. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

Die längerfristige Beurlaubung und die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit nach einer familiär be-

dingten Unterbrechung stellen eine wesentliche Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar, die im öffentlichen Dienst vorbildlich geregelt ist. Die Möglichkeiten der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen und der Übernahme von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen werden während der Beurlaubung bisher nur in Einzelfällen wahrgenommen.

Hieraus werden folgende Schlußfolgerungen gezogen:

a) Vor der Genehmigung einer längerfristigen Beurlaubung ist mit der/dem jeweiligen Bediensteten ein Personalgespräch zu führen, in dem auf die Möglichkeiten, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen sowie durch kurzzeitige Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen den Kontakt zur beruflichen Tätigkeit zu halten, hingewiesen wird.

b) Die längerfristig Beurlaubten sind rechtzeitig vor, spätestens aber bei der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit auf Fortbildungsmaßnahmen hinzuweisen.

c) Sofern die Erfahrungen der BAköV mit dem geplanten Seminar positiv ausfallen, sollten gezielte Fortbildungsmaßnahmen für Berufsrückkehrerinnen durchgeführt werden.

7. Durchführung der Richtlinie

Die Durchführung der Richtlinie ist in den meisten obersten Bundesbehörden und Behörden des nachgeordneten Bereichs dem Personalreferat übertragen. Einige Ressorts (AA, BMPT, BMVg) haben darüber hinaus Frauenbeauftragte bzw. Frauenreferate eingerichtet und mit der Durchführung der Richtlinie beauftragt. Im BMF wurden Frauen aus allen Bereichen der Finanzverwaltung in einen Arbeitskreis berufen, der der Personalverwaltung hierzu Anregungen gibt und auf noch bestehende Probleme hinweist (vgl. hierzu auch die vom BMF herausgegebene Broschüre „Berufliche Gleichstellung von Frauen in der Bundesfinanzverwaltung").

Die berufliche Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung erfordert gezielte Maßnahmen, die in ein Gesamtkonzept zusammengefaßt und in einem zwischen den Ressorts besser abgestimmten Verfahren durchgesetzt werden müssen.

Hieraus werden folgende Schlußfolgerungen gezogen:

a) Bei den obersten Dienstbehörden sind Frauenbeauftragte zu bestellen. Auch bei den unmittelbar nachgeordneten Behörden einschließlich der in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen mit eigener Personalverwaltung und größerem Personalbestand können Frauenbeauftragte bestellt werden.

b) Es wird ein interministerieller Arbeitskreis der Frauenbeauftragten aller oberster Bundesbehörden eingerichtet, der auf der Basis eines regelmäßigen Informationsaustausches auf die effektivere Umsetzung der Richtlinie und konkreten Frauenfördermaßnahmen in der Bundesverwaltung hinwirkt.

8. Berichte

Die Berichterstattung über die Umsetzung der Richtlinie und die damit verbundenen Erfahrungen haben eine wichtige Funktion für die Verbesserung der Vorschriften und Maßnahmen, damit Frauenförderungsmaßnahmen tatsächlich und nachhaltig die Situation von Frauen in der Bundesverwaltung verbessern. Die Berichterstattung hat zugleich eine Anregungsfunktion, da sie über unterschiedliche Maßnahmen der Behörden informiert und so zu verstärkten Bemühungen motiviert, strukturelle Defizite abzubauen.

Der Bericht über die Umsetzung der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung wird nicht nur dem Innenausschuß des Deutschen Bundestages vorgelegt, sondern dem Deutschen Bundestag zugeleitet, damit die Ergebnisse einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

Anhang

1. Text der Richtlinie

Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung

- Bek. d. BMI v. 24. 2. 1986 - V II 8 - 126 230/6 -

1. **Stellenausschreibungen**

Freie Stellen dürfen weder öffentlich noch innerhalb der Behörde nur für Männer oder nur für Frauen ausgeschrieben werden, soweit nicht sachliche Gründe dieses gebieten. Stellenausschreibungen sollen so formuliert werden, daß sich auch Frauen zu einer Bewerbung aufgefordert fühlen; dies gilt insbesondere für Bereiche, in denen sie gegenwärtig gering vertreten sind.

2. **Einstellungen**

Bei der Besetzung von Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen sind Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) angemessen zu berücksichtigen. Auf die Erhöhung des Anteils von Frauen ist dabei in Bereichen, in denen sie gering vertreten sind, hinzuwirken. Der gleiche Grundsatz gilt auch für den Ausbildungsbereich.

Es sollen in geeigneter Weise Bewerberstatistiken geführt werden, aus denen hervorgeht, wie hoch der Anteil von Frauen an den Bewerbern und den Neueingestellten ist.

3. **Beförderungen, Übertragungen höherbewerteter Dienstposten**

Bei Übertragungen höherbewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze sind Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips und unter Berücksichtigung der für eine Personalführung und -planung im übrigen geltenden Grundsätze angemessen zu berücksichtigen.

4. **Fortbildung**

4.1 Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen in gleicher Weise zu berücksichtigen wie Männer.

4.2 Bei Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltungen soll nach Möglichkeit auf die Gleichberechtigungsproblematik eingegangen und auf die besondere Verantwortung dieses Personenkreises hingewiesen werden.

4.3 Es sollen nach Möglichkeit auch Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die räumlich und zeitlich so gestaltet sind, daß auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.

5. **Teilzeitbeschäftigung**

Das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen ist bei entsprechender Nachfrage und unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu erweitern.

6. **Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit**

6.1 Bediensteten, die zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen beurlaubt sind, soll die Verbindung zum Beruf und die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit erleichtert werden. Nach Beendigung der Beurlaubung sollen sie auf die Möglichkeit einer Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen hingewiesen werden.

6.2 Längerfristig beurlaubten Bediensteten soll — soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird — die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden; sie sind über das Fortbildungsangebot zu informieren.

Bezüge oder Arbeitsentgelt werden den beurlaubten Bediensteten aus Anlaß der Teilnahme nicht gewährt.

6.3 In geeigneten Fällen können längerfristig beurlaubte Bedienstete im gegenseitigen Einvernehmen zur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung herangezogen werden, soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird.

7. **Berichte**

Dem Innenausschuß des Deutschen Bundestages soll alle drei Jahre über die Situation der Frauen in der Bundesverwaltung berichtet werden.

GMBl 1986, S. 148

2. Text des Fragebogens

Fragebogen zur Umsetzung der „Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung"

Vorbemerkung:

Der Fragebogen wird allen obersten Bundesbehörden zugesandt. Da die Richtlinie sich auf die gesamte Bundesverwaltung bezieht, werden die Häuser gebeten, die gewünschten Daten und Fakten sowohl

1. für das jeweilige Haus als auch
2. für den nachgeordneten Bereich zusammenzustellen, wobei die Daten und Fakten für den nachgeordneten Bereich bitte zusammengefaßt werden sollen.

Der Fragebogen orientiert sich weitestgehend an den einzelnen Abschnitten der Richtlinie. Es werden einige zusätzliche Informationen erbeten.

Berichtszeitraum ist der 1. März 1986 (Inkrafttreten der Richtlinie) bis 31. Dezember 1988.

0. Bekanntmachung der Richtlinie

0.1 Wie wurde die Richtlinie in Ihrem Haus und in den nachgeordneten Behörden bekanntgemacht?

0.2 Wurden spezielle Durchführungsrichtlinien erlassen?

1. Stellenausschreibungen

1.1 Wie formulierten Sie Stellenausschreibungen?

1.2 Gab es in Stellenausschreibungen spezielle Aufforderungen an Frauen, sich zu bewerben — extern/intern?

1.3 Gab es bei Stellenausschreibungen Hinweise darauf, daß auch Teilzeitarbeit möglich ist?

Wenn ja, bei welchen Stellen?

2. Einstellungen

(hier: Auswertung der Bewerberstatistik durch BMJFFG
und
Auswertung der Statistik „Frauen bei obersten Bundesbehörden" (durch BMI und BMJFFG)

2.1 Nach welchen Verfahren werden Bewerber und Bewerberinnen ausgewählt?

2.2 In welchem Umfang wirken Frauen an der Bewerber/innenauswahl mit?

2.3 Welche Gründe sehen Sie ggf. für in bezug auf die Bewerbungszahlen geringeren oder höheren Einstellungszahlen bei Frauen?

3. Beförderung, Übertragung höherbewerteter Dienstposten

(hier: Auswertung der Statistik „Frauen bei obersten Bundesbehörden")

3.1 Wie viele Referate, Unterabteilungen, Abteilungen und sonstige Führungsämter wurden seit Inkrafttreten der Richtlinie Frauen übertragen?

(bitte in Anlage 1 eintragen)

Wie sah es im nachgeordneten Bereich aus? (bitte auch Angaben für den gehobenen Dienst, sofern es sich um Positionen handelt, deren Inhaberinnen mit der Wahrnehmung von Führungsaufgaben betraut sind)

3.2 Welche Gründe sehen Sie dafür, daß Frauen in den unter 3.1. aufgeführten Positionen bisher unterrepräsentiert sind?

3.3 Wurden Frauen gezielt aufgefordert, sich an den Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs zu beteiligen? Welche Möglichkeiten wurden bereitgestellt?

3.4 Welche Gründe sehen Sie dafür, daß relativ viele Frauen des höheren Dienstes im Angestelltenverhältnis beschäftigt sind?

3.5 Können Sie Angaben zur Verweildauer in den einzelnen Besoldungsgruppen im Vergleich Männer/Frauen machen (vgl. z. B. die Übersicht des BMF in Anlage 2)?
Wenn nein, planen Sie dies für die Zukunft?

4. Fortbildung

4.1 Gibt es spezifische Fortbildungsangebote Ihres Hauses, die über die Angebote der BAköV und der anderen Akademien hinausgehen?

Wenn ja, in welchem Umfang sind daran Frauen beteiligt?
(Bitte die prozentuale Beteiligung angeben)

4.2 Werden Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltung angeboten, die die Gleichberechtigungsthematik behandeln?

4.3 Werden Fortbildungsveranstaltungen angeboten, die räumlich und zeitlich so gestaltet sind, daß auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist?

4.4 Gibt es zusätzliche Angebote an Frauenführungsseminaren?
Wenn ja, wie sind Angebot und Nachfrage?

5. Teilzeitbeschäftigung

5.1 Wie viele der beantragten Teilzeitarbeitsverhältnisse wurden genehmigt (absolut/prozentual und nach Männern/Frauen)?

5.2 Welche Formen der Teilzeitarbeit gibt es?

5.3 Wird Teilzeitarbeit im höheren Dienst und bei Leitungsfunktionen angeboten?

5.4 Welche organisatorischen Schritte wurden unternommen, um die durch die Genehmigung von Teilzeit freigewordenen Stellenanteile wieder zu besetzen?

5.5 Ist bei Angestellten die Rückkehr von Teilzeit zu Vollzeit in relativ kurzer Zeit möglich?

6. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

6.0 Wie viele Beurlaubungen wurden im Berichtszeitraum beantragt (abolut/prozentual und nach Männern/Frauen); wie viele beantragte Beurlaubungen wurden genehmigt? (Anlage 3)

6.1 Werden beurlaubte Bedienstete nach Beendigung der Beurlaubung auf die Möglichkeit einer Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen hingewiesen?

6.2 Werden längerfristig beurlaubte Bedienstete über das Fortbildungsangebot informiert?

Wie könnten Sie sich das für die Zukunft vorstellen?

6.3 In wieviel Fällen haben längerfristig Beurlaubte während der Beurlaubung an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen?

6.4 In wieviel Fällen wurden längerfristig beurlaubten Bediensteten Urlaubs- und Krankheitsvertretungen angeboten und in wieviel Fällen wurden diese Angebote wahrgenommen?

7. Kinderbetreuungseinrichtungen und Gleitzeit

7.1 Gibt es eine zum Haus gehörende Kinderbetreuungseinrichtung, für welche Altersgruppen und mit welchen Öffnungszeiten?

7.2 Welche Möglichkeiten der Gleitzeit bestehen?

8. Durchführung der Richtlinie

8.1 Wer ist in Ihrem Hause für die Durchführung der Richtlinie zuständig?

8.2 Wurde seit Inkrafttreten der Richtlinie eine spezielle organisatorische Regelung getroffen (z. B. Frauenbeauftragte, Frauenförderplan)?

Anlage 1
zum Fragebogen

Zum Fragebogen über die Umsetzung der „Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung"

Oberste Bundesbehörde: ______________________________

Anzahl bzw. Übertragung von Referaten, Unterabteilungen, Abteilungen
(Anzahl der Männer und Frauen bitte in absoluten Zahlen angeben)

	jeweilige Anzahl zum Stichtag				Anzahl der Übertragungen					
	31.12.1985		31.12.1988		im Jahre 1986		im Jahre 1987		im Jahre 1988	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Referate										
Unterabteilungen										
Abteilungen										

Anlage 2
zum Fragebogen

Bundeszollverwaltung
Bundesvermögensverwaltung
Bundesmonopolverwaltung für Branntwein
und Bundesamt für Finanzen

Laufbahnentwicklung

(Durchschnittliche Verweildauer in Jahren)

Wartezeit in BesGr.	Beamtinnen		Beamte	
	Anzahl	Verweildauer	Anzahl	Verweildauer
A 5 m	108	1,72	2.117	2,1
A 6	56	2,39	6.660	3,14
A 7	7	5,19	5.765	8,31
A 8	1	8,0	1.728	11,98
A 9 m	0	0	715	9,13
A 9 g	550	3,93	2.465	3,45
A 10	123	11,56	2.642	10,91
A 11	12	8,5	1.221	11,77
A 12	1	6,08	425	9,17
A 13 h	16	3,28	221	3,74
A 14	12	5,96	139	5,73
A 15	1	10,91	50	10,01
A 16	0	0	15	5,65

Anlage 3
zum Fragebogen

. . . .
(Geschäftsbereich)

Beurlaubungen

Beamte

Laufbahngruppe	Männer			Frauen		
	§ 79 a BBG	§ 72 a BBG	Erziehungs-urlaub	§ 79 a BBG	§ 72 a BBG	Erziehungs-urlaub
Höherer Dienst						
Gehobener Dienst						
Mittlerer Dienst						
Einfacher Dienst						

Angestellte

Vergütungsgruppe (vergleichbar mit)	Männer		Frauen	
	§ 50 Abs. 2 BAT *)	Erziehungsurlaub	§ 50 Abs. 2 BAT *)	Erziehungsurlaub
BAT I bis II b (höherer Dienst)				
BAT III bis V b - ohne Meister - (gehobener Dienst)				
BAT V b - Meister - bis VIII (mittlerer Dienst)				
BAT IX a bis X (einfacher Dienst)				

Lohnempfänger

Männer		Frauen	
§ 54 a MTB II *)	Erziehungsurlaub	§ 54 a MTB II *)	Erziehungsurlaub

3. Erläuterungen

— Unmittelbarer Bundesdienst

Behörden, Gerichte und Einrichtungen (einschließlich der rechtlich unselbständigen Wirtschaftsunternehmen) des Bundes sowie der Deutschen Bundesbahn und der Deutschen Bundespost

— Bundesbehörden und Bundesgerichte

Unmittelbarer Bundesdienst ohne Deutsche Bundesbahn, Deutsche Bundespost und rechtlich unselbständige Wirtschaftsunternehmen

— Oberste Bundesbehörden

Bundesministerien, Bundespräsidialamt, Deutscher Bundestag, Bundesrat, Bundesverfassungsgericht, Presse- und Informationsamt der Bundesregierung und Bundesrechnungshof

— Sondervermögen

Deutsche Bundesbahn und Deutsche Bundespost

— Vollzeitbeschäftigte

Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit die übliche volle Wochenarbeitsstundenzahl beträgt

— Teilzeitbeschäftigung

Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beträgt

4. Abkürzungen

BK	= Bundeskanzleramt
AA	= Auswärtiges Amt
BMI	= Bundesminister des Innern
BMJ	= Bundesminister der Justiz
BMF	= Bundesminister der Finanzen
BMWi	= Bundesminister für Wirtschaft
BML	= Bundesminister für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
BMA	= Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung
BMVg	= Bundesminister der Verteidigung
BMJFFG	= Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit
BMV	= Bundesminister für Verkehr
BMU	= Bundesminister für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit
BMPT	= Bundesminister für Post und Telekommunikation
BMBau	= Bundesminister für Raumordnung, Bauwesen und Städtebau
BMB	= Bundesminister für innerdeutsche Beziehungen
BMBW	= Bundesminister für Bildung und Wissenschaft
BMFT	= Bundesminister für Forschung und Technologie
BMZ	= Bundesminister für wirtschaftliche Zusammenarbeit
BPA	= Presse- und Informationsamt der Bundesregierung
BPr	= Bundespräsidialamt
BT	= Bundestag
BR	= Bundesrat
BRH	= Bundesrechnungshof
BVerfG	= Bundesverfassungsgericht

Sonstiges

BaköV	= Bundesakademie für öffentliche Verwaltung
BAKred	= Bundesaufsichtsamt für das Kreditwesen
BAV	= Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen
BBesO	= Bundesbesoldungsordnung
BfA	= Bundesversicherungsanstalt für Angestellte
BfLR	= Bundesforschungsanstalt für Landeskunde und Raumordnung
BSV	= Bundesschuldenverwaltungen
MTAng-BFA	= Manteltarifvertrag für Angestellte der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte

5. Statistischer Anhang

Tabelle 1

Beamte, Richter und Angestellte bei nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten				
Laufbahngruppe		1986	1987	1988
Beamte und Richter insgesamt	I	102.701	102.899	103.924
	W	7.330	7.836	8.638
	%	7,1	7,6	8,3
Höherer Dienst	I	11.151	11.190	11.308
	W	594	634	706
	%	5,3	5,7	6,2
Gehobener Dienst	I	32.436	32.525	32.724
	W	4.132	4.414	4.769
	%	12,7	13,6	14,6
Mittlerer Dienst	I	56.702	56.776	57.506
	W	2.585	2.762	3.127
	%	4,6	4,9	5,4
Einfacher Dienst	I	2.412	2.408	2.386
	W	19	26	36
	%	0,8	1,1	1,5
Angestellte insgesamt	I	94.285	94.792	94.524
	W	50.256	51.328	51.662
	%	53,3	54,1	54,7
Höherer Dienst	I	3.171	3.255	3.429
	W	558	612	661
	%	17,6	18,8	19,3
Gehobener Dienst	I	10.897	10.750	10.790
	W	2.265	2.299	2.373
	%	20,8	21,4	22,0
Mittlerer Dienst	I	76.325	77.002	76.736
	W	44.864	45.845	46.209
	%	58,8	59,5	60,2
Einfacher Dienst	I	3.892	3.785	3.569
	W	2.569	2.572	2.419
	%	66,0	68,0	67,8

ohne Deutsche Bundesbahn und Deutsche Bundespost

Tabelle 2

Wahrnehmung von Leitungsaufgaben bei obersten Bundesbehörden am 31.12.1988

	Referate			Unterabteilungen			Abteilungen		
	I	W	%	I	W	%	I	W	%
BK	41	2	4,9	16	-	-	6	-	-
AA	100	6	6,0	20	-	-	11	-	-
BMI	126	3	2,4	15	-	-	10	-	-
BMJ	87	8	9,2	13	2	15,4	6	-	-
BMF	154	4	2,6	22	-	-	9	-	-
BMWi	156	7	4,5	28	1	3,6	7	-	-
BML	88	4	4,5	15	1	6,7	7	-	-
BMA	113	7	6,2	15	1	6,7	8	-	-
BMVg	181	2	1,1	24	-	-	11	-	-
BMJFFG	93	16	17,2	14	2	14,3	6	1	16,7
BMV	100	-	-	8	-	-	8	-	-
BMU	74	7	9,5	10	-	-	5	-	-
BMP	136	4	2,9	19	-	-	7	-	-
BMBau	59	2	3,4	10	-	-	4	-	-
BMB	42	3	7,1	8	-	-	4	-	-
BMBW	46	2	4,3	8	-	-	4	-	-
BMFT	65	1	1,5	10	-	-	5	-	-
BMZ	63	3	4,8	11	-	-	3	-	-
BPA	46	2	4,3	9	-	-	5	-	-
BPrA	11	-	-	-	-	-	2	-	-
BT 1)	86	4	4,7	13	-	-	2	-	-
BR 2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BRH 3)	59	1	1,7	-	-	-	8	-	-
Insgesamt	1.926	88	4,6	288	7	2,4	138	1	0,7

1) Die Abteilungen der Verwaltung des Deutschen Bundestages sind den Unterabteilungen zugeordnet, die Hauptabteilungen den Abteilungen.

2) Keine vergleichbare Organisationsstruktur.

3) Prüfgebiete sind in den Angaben für Referate enthalten.

Tabelle 3

Übertragung von Leitungsaufgaben bei obersten Bundesbehörden vom 01.01.1986 bis 31.12.1988

	Referate			Unterabteilungen			Abteilungen		
	I	W	%	I	W	%	I	W	%
BK	18	-	-	8	-	-	1	-	-
AA	63	3	4,8	18	-	-	4	-	-
BMI	27	-	-	8	-	-	3	-	-
BMJ	20	2	10,0	9	2	22,2	2	-	-
BMF	28	1	3,6	8	-	-	2	-	-
BMWi	27	1	3,7	13	-	-	2	-	-
BML	18	-	-	4	1	25,0	1	-	-
BMA	34	3	8,8	6	1	16,7	2	-	-
BMVg	71	1	1,4	10	-	-	-	-	-
BMJFFG	13	4	30,8	3	-	-	1	1	100,0
BMV	17	-	-	4	-	-	3	-	-
BMU	13	1	7,7	4	-	-	1	-	-
BMP	33	1	3,0	8	-	-	1	-	-
BMBau	14	-	-	2	-	-	1	-	-
BMB	14	1	7,1	4	-	-	3	-	-
BMBW	8	1	12,5	2	-	-	3	-	-
BMFT	13	-	-	3	-	-	2	-	-
BMZ	11	1	9,1	3	-	-	1	-	-
BPA	14	-	-	2	-	-	3	-	-
BPrA	6	-	-	-	-	-	1	-	-
BT 1)	23	1	4,3	4	-	-	1	-	-
BR 2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BRH 3)	29	3	10,3	-	-	-	5	-	-
Insgesamt	514	24	4,7	123	4	3,3	43	1	2,3

1) Die Abteilungen der Verwaltung des Deutschen Bundestages sind den Unterabteilungen zugeordnet, die Hauptabteilungen den Abteilungen.

2) Keine vergleichbare Organisationsstruktur.

3) Prüfgebiete sind in den Angaben für Referate enthalten.

Tabelle 4

Frauen mit Leitungsaufgaben bei obersten Bundesbehörden (Stand: 31.12.1985 und 31.12.1988)

	Referate		Unterabteilungen		Abteilungen	
	1985	1988	1985	1988	1985	1988
BK	2	2	1	-	-	-
AA	1	6	1	-	-	-
BMI 1)	7	3	-	-	-	-
BMJ	8	8	-	2	-	-
BMF	4	4	-	-	-	-
BMWi	6	7	1	1	-	-
BML	6	4	-	1	-	-
BMA	8	7	-	1	-	-
BMVg	1	2	1	-	-	-
BMJFFG	12	16	2	2	-	1
BMV	-	-	-	-	-	-
BMU 2)	-	7	-	-	-	-
BMP	4	4	-	-	-	-
BMBau	2	2	-	-	-	-
BMB	3	3	-	-	-	-
BMBW	1	2	-	-	-	-
BMFT	1	1	-	-	-	-
BMZ	2	3	-	-	-	-
BPA	3	2	-	-	-	-
BPrA	-	-	-	-	-	-
BT	3	4	-	-	-	-
BR 3)	-	-	-	-	-	-
BRH 4)	-	1	-	-	-	-
Insgesamt	74	88	6	7	-	1

1) Verringerung der Zahl der Referatsleiterinnen durch Bildung des BMU
2) Errichtung 1987
3) Keine vergleichbare Organisationsstruktur
4) Prüfgebiete sind in den Angaben für Referate enthalten

Tabelle 5 - Überblick

Personalstand, Beförderungen und Höhergruppierungen, Zu- und Abgänge, Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen der Beamten, Richter und Angestellten bei obersten Bundesbehörden 1988

		Personalstand	Beförderungen und Höhergruppierungen	Zugänge	Abgänge	Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen
		am 30.6.1988	In der Zeit vom 1.7.1987 - 30.6.1988			
Beamte, Richter und Angestellte	I	20.999	2.708	1.943	1.333	5.519
	W	7.003	871	936	611	1.622
	%	33,3	32,2	48,2	45,8	29,4
Beamte und Richter	I	13.183	1.872	1.094	660	4.036
	W	1.572	312	310	117	609
	%	11,9	16,7	28,3	17,7	15,1
Angestellte	I	7.816	836	849	673	1.483
	W	5.431	559	626	494	1.013
	%	69,5	66,9	73,7	73,4	68,3
Beamte (Höherer Dienst)	I	5.352	731	402*	271*	1.602
	W	424	71	72*	20*	165
	%	7,9	9,7	17,9	7,4	10,3
Angestellte (Höherer Dienst)	I	597	78	146*	75*	178
	W	215	21	53*	16*	78
	%	36,0	26,9	36,3	21,3	43,8
Beamte (Gehobener Dienst)	I	4.536	577	371*	193*	1.655
	W	613	114	118*	14*	252
	%	13,5	19,8	31,8	7,3	15,2
Angestellte (gehobener Dienst)	I	1.287	153	75*	70*	330
	W	685	72	44*	45*	140
	%	53,2	47,1	58,7	64,3	42,4

* nur Vollzeitbeschäftigte

6. Durchführungshinweise einzelner Ressorts

a) BMF

b) BMVg

c) BMWi

6 a) Bundesminister der Finanzen

Der Bundesminister der Finanzen

5300 Bonn 1, 25. November 1986

Z C 4 - P 1404 / P 2011 - 1/86

Graurheindorfer Straße 108
Telefon: (0228) 682- 73 67
oder über Vermittlung 682-0
Fax.: (0228) 682-4420 Tx.: 886645
Ttx.: 2283735 = BMF

Oberfinanzdirektionen

Bundesmonopolverwaltung

Monopolverwaltung für Branntwein, Berlin

Bundesamt für Finanzen

Bundesaufsichtsamt für das Kreditwesen

Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen

Bundesschuldenverwaltung

Bildungszentrum der Bundesfinanzverwaltung, Sigmaringen

Bildungszentrum der Bundesfinanzverwaltung, Münster
(Aufbaustab)

nachrichtlich:

Hauptpersonalrat
beim Bundesministerium der Finanzen

Personalrat des
Bundesministeriums der Finanzen

Betr.: Berufliche Förderung von Frauen

Bezug: Informationen-Bundesfinanzverwaltung Nr. 1/86
vom 12. März 1986,
Erlaß vom 20. Juni 1986
- Z C 4 - P 1337 - 43/86 -

Anlg.: 1 Frauenförderungsrichtlinie mit Begründung
9 Vordrucke
5 Mehrabdrucke dieses Erlasses

Mit der von der Bundesregierung zum 1. März 1986 in Kraft gesetzten Richtlinie soll die berufliche Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen in der Bundesverwaltung gefördert werden. Hierzu sind insbesondere die Einstellungs- und Fortkommenschancen für Frauen zu verbessern und die Beschäftigungsbedingungen auf die Berücksichtigung schutzwürdiger Familienbelange auszurichten.

In der Bundesfinanzverwaltung wird dieser Aufgabe schon seit Jahren große Bedeutung beigemessen. Dementsprechend sind wesentliche Richtlinienvorgaben hier bereits verwirklicht.

Das Gleichbehandlungsgebot (Artikel 3 Abs. 2 und 3 GG) und die Förderungsgrundsätze sind bei der Personalbewirtschaftung, Personalsteuerung und bei allen, die berufliche Situation der weiblichen Beschäftigten berührenden Maßnahmen zu beachten.

Zur Umsetzung der Richtlinie ergehen folgende Hinweise:

Zu 1. Stellenausschreibungen:

Die der Bundesfinanzverwaltung obliegenden Aufgaben können ausnahmslos sowohl Männern als auch Frauen übertragen werden. Alle Dienstposten/Arbeitsplätze sind deshalb geschlechtsneutral auszuschreiben. Bei externen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, daß Frauen entsprechend ihrer Eignung in gleicher Weise berücksichtigt werden.

Zu 2. Einstellung:

Über den Zugang zum öffentlichen Dienst ist gemäß Artikel 33 Abs. 2 GG, § 8 BBG nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu entscheiden. Ausnahmegründe hierfür ergeben sich in keinem Funktionsbereich der Bundesfinanzverwaltung, so daß über Einstellungen uneingeschränkt nach den vorgenannten Auswahlkriterien zu entscheiden ist. Bei Berufungen in das Beamtenverhältnis ist auf dieser Grundlage auf eine Erhöhung des noch immer geringen Frauenanteils hinzuwirken.

Jedem Auswahlausschuß muß schon wegen des hohen Anteils von Bewerberinnen eine Frau angehören. Kann bei der Neubesetzung der Ausschüsse dem nicht entsprochen werden, so ist zu berichten.

Als geeignet ausgewählte schwangere Bewerberinnen dürfen wegen ihrer Schwangerschaft nicht übergangen werden. Ist damit zu rechnen, daß sie die Ausbildung frühzeitig unterbrechen müssen, ist ihnen die Einstellung zum nächstmöglichen Einberufungstermin verbindlich zuzusagen.

Zu 3. Beförderungen, Übertragung höherwertiger Dienstposten:

Für die Besetzung von Dienstposten/Arbeitsplätzen sind im Interesse einer bestmöglichen Aufgabenerledigung ausschließlich das Leistungsprinzip (§ 1 BLV) und das Gleichbehandlungsgebot maßgebend. Das gilt auch für die Übertragung höherwertiger Aufgaben.

Beförderungen erfolgen unabhängig vom Geschlecht allein nach Leistungsgesichtspunkten (§ 23 i.V.m. § 8 BBG). Diese Vorgaben sind in der Bundesfinanzverwaltung u.a. in den "Grundsätzen über die Beförderungsreihenfolge" konkretisiert. Danach bleiben Beurlaubungszeiten ohne Dienstbezüge bei der Festlegung des Beförderungsdienstalters und der Beförderungsreihenfolge mangels berufsförderlicher Erfahrungen in dieser Zeit grundsätzlich unberücksichtigt. Arbeitszeitermäßigungen wirken sich dagegen, unabhängig von ihrem Umfang, wegen des ständigen Kontakts zum Beruf nicht nachteilig aus. Dies wird auch für die ersten 6 Monate nach der Geburt eines Kindes, die in den Erziehungsurlaub bzw. Urlaub nach § 79 a BBG fallen, angenommen.

Eine zuerkannte Beförderungseignung wird durch eine Beurlaubung für die Berechnung des Beförderungsdienstalters nicht gegenstandslos, wenn die Bedienstete wegen fehlender Dienstleistung nicht beurteilt werden kann (Nr. 10 Buchst. d S. 1 BRZV). Wird die Beamtin nach Wiederaufnahme des Dienstes in der nächsten Regelbeurteilung erneut qualifiziert, so ist der Wiederholungsbonus durchgehend zu gewähren.

Wegen der Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung von Arbeitnehmern beim Bewährungsaufstieg oder Zeitaufstieg in eine höhere Vergütungs- bzw. Lohngruppe wird auf § 23 a BAT, Nr. 1 Abschn. B und C der Vorbemerkungen zu allen Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses zum MTB II sowie die sonstigen tariflichen Bestimmungen zur Bewährungzeit/Tätigkeitszeit in der Anlage 1 zum BAT und im Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum MTB II hingewiesen.

Zu 4. Fortbildung:

Frauen können durch häusliche Pflichten gehindert sein, an auswärtigen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Dies ist bei der Lehrgangsplanung und -gestaltung nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Zu Lehrgängen mit räumlich und/oder zeitlich günstigen Bedingungen sind Frauen verstärkt einzuberufen.

Teilzeitkräften ist der ihr Arbeitsstundenmaß übersteigende Zeitaufwand für ganztägige Fortbildungsveranstaltungen auszugleichen oder zu vergüten.

Das Gleichstellungsgebot und die Differenzierungsverbote sind in Personalführungsseminaren und Personalbearbeiterlehrgängen ausführlich mit dem Ziel zu erörtern, sie im beruflichen Alltag uneingeschränkt umzusetzen und zu beachten.

Zu 5. Teilzeitbeschäftigung:

Ein größeres Teilzeitangebot entspricht dem Gebot der Fürsorge (Berücksichtigung familiärer Bedürfnisse) und den arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen der Bundesregierung. Ermäßigungen der Regelarbeitszeit sind bei Angestellten und Lohnempfängerinnen ohne jede Einschränkung, bei Beamtinnen unter den - erweiterten - gesetzlichen Voraussetzungen (§ 72 a, 79 a BBG) möglich. Es sind alle organisatorischen und personalwirtschaftlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, um Teilzeitanträgen entsprechen zu können.

Eine den dienstlichen Bedürfnissen angepaßte Teilzeitregelung ist in allen Funktionsbereichen - auch in Dienstzweigen mit Wechsel- oder Schichtdienst - möglich. Leitungsfunktionen werden allerdings meist nur bei ständiger Präsenz des Amtsinhabers sachgerecht wahrgenommen werden können. Gegebenenfalls sind gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeiten (anderer Dienstposten/Arbeitsplatz, Änderung der Funktion, neue Dienststelle) anzubieten.

Die Aufteilung der Arbeitszeit auf bestimmte Wochentage oder Monatszeiträume ist nur möglich, wenn dadurch die sachgerechte Wahrnehmung der Dienstaufgaben nicht beeinträchtigt wird. Aus dienstrechtlichen Gründen sind solche Freistellungen auf maximal Vierzehntageszeiträume zu begrenzen. In Zweifelsfällen ist zu berichten.

Zu 6. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit:

Beurlaubte Bedienstete sind auf Antrag hin über Angelegenheiten grundsätzlicher Bedeutung, die ihren Dienstzweig oder die Gesamtverwaltung betreffen, sowie über Fortbildungsangebote durch die Übersendung von Info-Blättern und sonstigem Informationsmaterial auf dem laufenden zu halten. Bei Bewilligung des Urlaubs sind sie auf diese Möglichkeit hinzuweisen.

Berufsrückkehrern ist die Wiedereingliederung durch eine angemessene Einarbeitungszeit und besondere Berücksichtigung bei den Fortbildungsangeboten zu erleichtern. Zur Anpassung an den fachlichen Wissensstand hat dies vorwiegend durch Fachlehrgänge zu geschehen. Entsprechend dem Bedarf werden darüber hinaus auch besondere Reintegrationsseminare eingerichtet.

Beurlaubte können während dieser Zeit zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nur auf eigenen Antrag herangezogen werden. Beurlaubung wird durch die Fortbildungsmaßnahmen nicht unterbrochen. Es entsteht somit kein Anspruch auf Alimentierung bzw.

Bezahlung. Für die reisekostenrechtliche Abwicklung gilt § 23 Abs. 2 BRKG. Während der Schulung und bei der An- und Abreise besteht Unfallschutz nach den Bestimmungen der Reichsversicherungsordnung (§ 539 Abs. 1 Nr. 14 Buchst. c).

Eine Unterbrechung der Beurlaubung zum Zwecke der Übernahme einer Urlaubs- oder Krankheitsvertretung kommt nur auf Antrag der Bediensteten in Betracht. Voraussetzung ist, daß ein derartiger Einsatz für die Verwaltung sinnvoll und wirtschaftlich vertretbar ist. Gegebenenfalls können Dienstbezüge/Vergütungen/Löhne aus der Leerstelle gezahlt werden, auf der die Beurlaubte geführt wird.

Zu 7.:

Die zur Berichterstattung an den Innenausschuß des Deutschen Bundestages und BMI sowie für ressortinterne Zwecke erforderlichen Daten werden künftig einheitlich erhoben. Ich bitte, jeweils zum

1. März jeden Jahres

die statistischen Angaben für Ihren Geschäftsbereich auf Vordrucken nach anliegendem Muster vorzulegen. Die Erlasse vom 26. November 1980 - Z C 5 - P 1320 - 59/80 - bzw. - Z C 5 - P 1322 - 34/80 -, 7. Dezember 1982 - Z C 6 - P 1337 - 17/82 - und 14. April 1986 - Z C 4 - P 1337 - 13/86 - sind insoweit gegenstandslos.

Im Auftrag
Dr. Klemm

DER BUNDESMINISTER DER FINANZEN 19

Beglaubigt
Dürker
Angestellte

Anmerkung: Der Erlaß wird in den VSF-Nachrichten veröffentlicht.

Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung

1. Stellenausschreibungen

   Freie Stellen dürfen weder öffentlich noch innerhalb der Behörde nur für Männer oder nur für Frauen ausgeschrieben werden, soweit nicht sachliche Gründe dieses gebieten. Stellenausschreibungen sollen so formuliert werden, daß sich auch Frauen zu einer Bewerbung aufgefordert fühlen; dies gilt insbesondere für Bereiche, in denen sie gegenwärtig gering vertreten sind.

2. Einstellungen

   Bei der Besetzung von Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen sind Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) angemessen zu berücksichtigen. Auf die Erhöhung des Anteils von Frauen ist dabei in Bereichen, in denen sie gering vertreten sind, hinzuwirken. Der gleiche Grundsatz gilt auch für den Ausbildungsbereich.

   Es sollen in geeigneter Weise Bewerberstatistiken geführt werden, aus denen hervorgeht, wie hoch der Anteil von Frauen an den Bewerbern und den Neueingestellten ist.

3. Beförderungen, Übertragungen höherbewerteter Dienstposten

   Bei Übertragungen höherbewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze sind Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips und unter Berücksichtigung der für eine Personalführung und -planung im übrigen geltenden Grundsätze angemessen zu berücksichtigen.

...

4. Fortbildung

4.1 Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen in gleicher Weise zu berücksichtigen wie Männer.

4.2 Bei Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltungen soll nach Möglichkeit auf die Gleichberechtigungsproblematik eingegangen und auf die besondere Verantwortung dieses Personenkreises hingewiesen werden.

4.3 Es sollen nach Möglichkeit auch Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die räumlich und zeitlich so gestaltet sind, daß auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.

5. Teilzeitbeschäftigung

Das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen ist bei entsprechender Nachfrage und unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu erweitern.

6. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

6.1 Bediensteten, die zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen beurlaubt sind, soll die Verbindung zum Beruf und die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit erleichtert werden. Nach Beendigung der Beurlaubung sollen sie auf die Möglichkeit einer Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen hingewiesen werden.

6.2 Längerfristig beurlaubten Bediensteten soll - soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird - die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden; sie sind über das Fortbildungsangebot zu informieren.

...

Bezüge oder Arbeitsentgelt werden den beurlaubten Bediensteten aus Anlaß der Teilnahme nicht gewährt.

6.3 In geeigneten Fällen können längerfristig beurlaubte Bedienstete im gegenseitigen Einvernehmen zur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung herangezogen werden, soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird.

7. Dem Innenausschuß des Deutschen Bundestages soll alle drei Jahre über die Situation der Frauen in der Bundesverwaltung berichtet werden.

Begründung:

Die berufliche Situation der Frauen im öffentlichen Dienst des Bundes hat sich in den letzten Jahren gefestigt. So waren etwa die Hälfte der bei den obersten Bundesbehörden neu eingestellten Bediensteten Frauen.

Das Ergebnis kann insgesamt jedoch nicht voll zufriedenstellen; insbesondere der Anteil von Frauen in den oberen Laufbahnen und entsprechenden Vergütungsgruppen ist noch unzureichend.

Die Bundesregierung hat wiederholt erklärt, daß sie sich für die berufliche Förderung von Frauen sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der privaten Wirtschaft einsetzt.
Sie hat bereits in ihrem Erfahrungsbericht zum Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetz vom 31. März 1983 (Drucksache 10/14) dargelegt, daß sie mit einer Reihe von Maßnahmen anstrebe, den Anteil von Frauen in den Arbeitsbereichen und Ebenen zu steigern, in denen Frauen bisher nur unzureichend vertreten sind. Die Bundesregierung hat diese Auffassung in ihrer Antwort auf die Große Anfrage der SPD-Fraktion zu "Frauen im öffentlichen Dienst" (Drucksache 10/2461) bekräftigt. Darüberhinaus hat Bundesminister Dr. Zimmermann mit Schreiben vom 30. November 1984 an alle Bundesminister die Bitte gerichtet, zu prüfen, ob in den jeweiligen Geschäftsbereichen vermehrt Frauen eingestellt werden können und

...

inwieweit sie bei der Übertragung qualifizierter Dienstposten stärker als bisher berücksichtigt werden können. Auch in der Frauendebatte im Deutschen Bundestag am 8. Februar 1985 hat die Bundesregierung Frauenförderungsmaßnahmen im öffentlichen Dienst als notwendig erachtet.

Der Rat der Europäischen Gemeinschaft hat im Dezember 1984 eine Empfehlung zur Förderung von Frauen angenommen.

Die vorliegende Richtlinie soll dazu beitragen, daß die Situation der in der Bundesverwaltung tätigen Frauen weiter verbessert wird; sie soll insbesondere darauf hinwirken, daß Frauen zukünftig vermehrt und in qualifizierten höherwertigen Funktionen Einsatz und Anerkennung finden.

Nr. 1 der Richtlinie bestimmt, daß freie Stellen geschlechtsneutral ausgeschrieben werden müssen. Ausnahmen sind nur möglich, wenn die ausgeschriebene Stelle aus sachlichen Gründen nur mit einem Mann oder nur mit einer Frau besetzt werden kann. Diese Regelung ist an die des § 611 b BGB angelehnt.

Die Personalverwaltungen sind dazu aufgerufen, bei Einstellungen und Beförderungen Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips angemessen zu berücksichtigen. In Bereichen, in denen Frauen gering vertreten sind, sollen die Personalverwaltungen ihre Einstellungspraxis so gestalten, daß sich der Anteil von Frauen erhöht.

Seit einigen Jahren wird im Rahmen der Fortbildung für Mitarbeiter der Personalreferate die Gleichberechtigungsthematik behandelt und darauf hingewirkt, daß möglicherweise noch vorhandene Vorurteile abgebaut werden. Die bisherigen Erfahrungen damit sind positiv. Die schon bestehenden Ansätze sollen künftig noch mehr Gewicht bekommen.

...

Die Möglichkeiten, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen und sich dadurch weiter beruflich zu qualifizieren, sollen für Bedienstete mit Familienpflichten, auch wenn sie teilzeitbeschäftigt oder beurlaubt sind, verbessert werden. Bei dem Fortbildungsangebot an diese Bediensteten wird jedoch jeweils zu prüfen sein, ob die Veranstaltungen aus methodisch-didaktischer und wirtschaftlicher Sicht vertretbar sind.

In Nr. 5 der Richtlinie wird geregelt, daß bei entsprechender Nachfrage das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen erweitert werden soll. Es wird davon ausgegangen, daß bei der Entscheidung über die Vergabe von Teilzeitarbeitsplätzen jeweils geprüft wird, wie die dadurch entstehende Mehrbelastung für die übrigen Mitarbeiter möglichst gering gehalten wird.

Nach Nr. 6 der Richtlinie soll es beurlaubten Bediensteten erleichtert werden, während der Beurlaubung den Kontakt zur Arbeit zu halten, um bei Beendigung der Beurlaubung möglichst reibungslos wieder in den Beruf eingegliedert zu werden. Wenn längerfristig Beurlaubte im Rahmen von Nr. 6.3 der Richtlinie im gegenseitigen Einvernehmen zur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung herangezogen werden, sollte eine befristete Unterbrechung der Beurlaubung ausgesprochen werden. Dies bedeutet, daß der Urlaub nicht zu widerrufen und anschließend neu zu genehmigen ist. Nach Ablauf der befristeten Unterbrechung wird der ursprünglich genehmigte Urlaub fortgesetzt.

Mit der in Nr. 6.3 vorgesehenen Möglichkeit, während der Beurlaubung Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen zu übernehmen, soll den Bestrebungen der Bundesregierung, Arbeitsplätze zu schaffen, nicht entgegengewirkt werden. Der Bundesminister des Innern wird Hinweise erarbeiten, die die praktische Ausführung von Nr. 6 der Richtlinie erleichtern.

Dem Innenausschuß des Deutschen Bundestages wird seit 35 Jahren regelmäßig über den Anteil der Frauen an den Beschäftigten in der Bundesverwaltung berichtet. Dabei wird sowohl auf den Anteil an den Neueingestellten als auch auf den Anteil an den Beförderten und Höhergruppierten sowie an den Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen eingegangen.

Entsprechend einem Beschluß des Innenausschusses des Deutschen Bundestages vom 26. Oktober 1983 werden in dem Bericht auch Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Situation der Frauen in der Bundesverwaltung dargestellt. Dabei wird auch auf die Erfahrungen in den Bundesländern und Kommunen eingegangen.
Diese Berichte sollen fortgesetzt werden.

Vordruck 1

Zeitraum:
1. Januar bis 31. Dezember 19

. . . .
(Geschäftsbereich)

Bewerberstatistik

Beamte

Laufbahn	Bewerbungen			Einstellungen		
	Männer	Frauen	Anteil der Frauen in v.H.	Männer	Frauen	Anteil der Frauen in v.H.
Höherer Dienst in der BFV *)						
Gehobener Zolldienst						
Sonstiger gehobener Dienst in der BFV *)						
Mittlerer Grenzzolldienst						
Mittlerer Binnenzolldienst						
Mittlerer Wasserzoll-dienst						
Sonstiger mittlerer Dienst in der BFV *)						
Einfacher Zolldienst						
Sonstiger einfacher Dienst in der BFV *)						

*) **Anmerkung**: gilt nur für BfF, BAkred, BAV und BSV

Vordruck 2

Zeitraum:
1. Januar bis 31. Dezember 19

. . . .
(Geschäftsbereich)

Bewerberstatistik

Angestellte

Vergütungsgruppe (vergleichbar mit)	Bewerbungen			Einstellungen		
	Männer	Frauen	Anteil der Frauen in v.H.	Männer	Frauen	Anteil der Frauen in v.H.
BAT I bis II b (höherer Dienst)						
BAT III bis V b ohne Meister (gehobener Dienst)						
BAT V b Meister - bis VIII (mittlerer Dienst)						
BAT IX a bis X (einfacher Dienst)						
Insgesamt						

Lohnempfänger

Bewerbungen			Einstellungen		
Männer	Frauen	Anteil der Frauen in v.H.	Männer	Frauen	Anteil der Frauen in v.H.

Anmerkung: Bewerbungen im Tarifbereich, die sich nicht auf konkrete Ausschreibungen beziehen, sind nachrichtlich — in Klammern – anzugeben.

Vordruck 3

Zeitraum:
1. Januar bis 31. Dezember 19 . .

. . . .
(Geschäftsbereich)

Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit gem. § 79 a Abs. 1 Nr. 1 BBG [1]

(Neubewilligungen und Verlängerungen)

BesGr.	Funktion [2]	Anträge			Ergänzung zu Sp. 4: Verbunden mit	
		Anzahl	genehmigt	abgelehnt [3]	Dienstposten-wechsel [4]	Dienstort-wechsel [4]
1	2	3	4	5	6	7
Gesamt						

Anmerkungen:
1) für männliche Beschäftigte sind die Zahlen gesondert in Klammern anzugeben
2) Unterschiedliche Funktionen innerhalb einer BesGr. — z.B. Sachbearbeiterin / Abfertigungsleiterin, Mitarbeiterin / Abfertigungsbeamtin — sind in verschiedenen Zeilen gesondert darzustellen.
3) Die Gründe der Ablehnung sind in dem Vorlagebericht zusammenfassend aufzuführen.
4) Sofern nicht selbst beantragt.

Vordruck 4

Zeitraum:
1. Januar bis 31. Dezember 19

. . . .
(Geschäftsbereich)

Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit gem. § 72 a Abs. 1 Nr. 1 BBG [1]

(Neubewilligungen und Verlängerungen)

BesGr.	Funktion [2]	Anträge			Ergänzung zu Sp. 4: Verbunden mit	
		Anzahl	genehmigt	abgelehnt [3]	Dienstposten-wechsel [4]	Dienstort-wechsel [4]
1	2	3	4	5	6	7
Gesamt						

Anmerkungen:
1) für männliche Beschäftigte sind die Zahlen gesondert in Klammern anzugeben.
2) Unterschiedliche Funktionen innerhalb einer BesGr. – z.B. Sachbearbeiterin / Abfertigungsleiterin, Mitarbeiterin / Abfertigungsbeamtin – sind in verschiedenen Zeilen gesondert darzustellen.
3) Die Gründe der Ablehnung sind in dem Vorlagebericht zusammenfassend aufzuführen.
4) Sofern nicht selbst beantragt.

Vordruck 5

Zeitraum:
1. Januar bis 31. Dezember 19

. . . .
(Geschäftsbereich)

Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit Angestellte und Lohnempfänger [1]

(Neu- und Verlängerungsfälle)

Vergütungs-/ Lohngruppe	Funktion [2]	Anträge			Ergänzung zu Sp. 4: Verbunden mit	
		Anzahl	genehmigt	abgelehnt [3]	Arbeitsplatz-wechsel [4]	Dienstort-wechsel [4]
1	2	3	4	5	6	7
Gesamt						

Anmerkungen:
1) für männliche Beschäftigte sind die Zahlen gesondert in Klammern anzugeben.
2) Unterschiedliche Funktionen innerhalb einer Bezahlungsgruppe — z.B. Sachbearbeiterin / Kanzleileiterin, Mitarbeiterin / Schreibkraft — sind in verschiedenen Zeilen gesondert darzustellen.
3) Die Gründe der Ablehnung sind in dem Vorlagebericht zusammenfassend aufzuführen.
4) Sofern nicht selbst beantragt.

Vordruck 6

Zeitraum:
1. Januar bis 31. Dezember 19

....
(Geschäftsbereich)

Berufliches Fortkommen

a) Angestellte

Ausgangs-VergGr.	Männer				Frauen			
	Höher-gruppierungen gemäß §§ 22, 23 BAT	Höher-gruppierungen (Bewährungs- oder Zeitaufstieg)	Gesamtzahl der männlichen Angestellten in der jew. VergGr. am 31.12.	Höher-gruppierungen in v.H.	Höher-gruppierungen gemäß §§ 22, 23 BAT	Höher-gruppierungen (Bewährungs- oder Zeitaufstieg)	Gesamtzahl der weiblichen Angestellten in der jew. VergGr. am 31.12	Höher-gruppierungen in v.H.
I a								
I b								
II a								
II b								
III								
IV a								
IV b								
V a								
V b								
V c								
VI a								
VI b								
VII								
VIII								
IX a, b								
X								
Gesamt								

b) Lohnempfänger

Männer				Frauen			
Höher-gruppierungen (Übertragung höherwertiger Tätigkeiten)	Höher-gruppierungen (Bewährungs aufstieg)	Gesamtzahl der männlichen Lohnempfänger am 31.12.	Höher-gruppierungen in v.H.	Höher-gruppierungen (Übertragung höherwertiger Tätigkeiten)	Höher-gruppierungen (Bewährungs-aufstieg)	Gesamtzahl der Lohnempfängerinnen am 31.12.	Höher-gruppierungen in v.H.

Vordruck 7

Zeitraum:
1. Januar bis 31. Dezember 19

. . . .
(Geschäftsbereich)

Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen

a) Beamte

Laufbahngruppe	Männer	Frauen	Anteil der Frauen in v.H.
Höherer Dienst			
Gehobener Dienst			
Mittlerer Dienst			
Einfacher Dienst			
Insgesamt			

b) Angestellte

Vergütungsgruppe (vergleichbar mit)	Männer	Frauen	Anteil der Frauen in v.H.
BAT I bis II b (höherer Dienst)			
BAT III bis V b - ohne Meister (gehobener Dienst)			
BAT V b Meister — bis VIII (mittlerer Dienst)			
BAT IX a bis X (einfacher Dienst)			
Insgesamt			

Vordruck 8

Zeitraum:
1. Januar bis 31. Dezember 19

. . . .
(Geschäftsbereich)

Repräsentanz von Frauen in Ausschüssen der Verwaltung

Bezeichnung der Ausschüsse	Ständige Mitglieder	davon Frauen	Ersatzmit-glieder	davon Frauen
1	2	3	4	5
1. Auswahlausschüsse der Einstellungsbehörden (gehobener Dienst)				
2. Auswahlausschüsse der Einstellungsbehörden (mittlerer und einfacher Dienst)				
3. Prüfungskommissionen (Laufbahnprüfung gehobener Dienst)				
4. Prüfungsausschüsse (Laufbahnprüfung mittlerer Zolldienst)				
5. Prüfungs- und Bewertungsausschuß				
6. Arbeitsschutzausschuß (§ 11 ASiG)				
7. Sonstige Ausschüsse				
Gesamt				

Vordruck 9

Zeitraum:
1. Januar bis 31. Dezember 19

. . . .
(Geschäftsbereich)

Erziehungsurlaub*)

Laufbahngruppe	Beamtinnen			Beamte		
	Anträge	Bewilligungen	davon verbunden mit Teilzeitbe-schäftigung	Anträge	Bewilligungen	davon verbunden mit Teilzeitbe-schäftigung
Höherer Dienst						
Gehobener Dienst						
Mittlerer Dienst						
Einfacher Dienst						
Gesamt						

*) **Anmerkung:** Mitteilung zu Abschn. II Nr. 8 des Erlasses vom 24. Oktober 1986 — Z C 4 — P 1124 — 36/86 —

6b) Bundesminister der Verteidigung

Hinweise zur Richtlinie der Bundesregierung vom 19. Februar 1986 zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung

– Erstfassung –

Mit der von der Bundesregierung am 1. März 1986 in Kraft gesetzten Richtlinie (VMBl 1986 S. 118)[1] soll die berufliche Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen in der Bundesverwaltung gefördert werden.

Die folgenden Hinweise sollen bewirken, daß die Richtlinie im Geschäftsbereich des Bundesministers der Verteidigung umgesetzt wird. Ziel ist die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen im Bewerbungs- und Einstellungsverfahren, bei der beruflichen Förderung, bei der Schaffung von Arbeitsplatzbedingungen sowie bei der Teilnahme an Maßnahmen des Arbeitgebers/Dienstherrn zur beruflichen Fortbildung.

1 Stellenausschreibungen

In der Bundeswehrverwaltung stehen Arbeitsplätze/Dienstposten grundsätzlich Männern und Frauen gleichermaßen offen.

1.1 Bei Stellenausschreibungen ist in der Berufsbezeichnung oder Tätigkeitsbeschreibung eine geschlechtsneutrale oder männlich/weibliche Formulierung zu wählen.

1.2 Die geforderten Qualifikationen sind so zu beschreiben, daß die Bewerbung von Frauen nicht ausgeschlossen ist; es sei denn, daß für bestimmte Funktionen aus sachlichen Gründen nur männliche Bewerber in Frage kommen.

2 Einstellungen

2.1 In den Auswahlverfahren ist unter Beachtung der Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung darauf hinzuwirken, daß sich der Anteil der Frauen in den einzelnen Beschäftigungsgruppen im Vergleich zur Bewerberlage ausgewogen entwickelt.

2.2 In Auswahlgremien sollen Frauen mitwirken.

2.3 Es ist auf eine Erhöhung des Anteils der Frauen in den Beschäftigungsbereichen und Verantwortungsebenen hinzuwirken, in denen sie gering vertreten sind.

2.4 Als geeignet ausgewählte schwangere Bewerberinnen dürfen nicht wegen ihrer Schwangerschaft übergangen werden. Ist bei geeigneten Bewerberinnen um einen Ausbildungsplatz damit zu rechnen, daß sie wegen einer Schwangerschaft die Ausbildung frühzeitig unterbrechen müssen, ist die Einstellung zum nächstmöglichen Termin verbindlich zuzusagen.

Fragen nach dem Bestehen einer Schwangerschaft dürfen in angemessener Form nur gestellt werden, wenn die vorgesehene Tätigkeit von einer Schwangeren nicht übernommen werden darf, weil mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote entgegenstehen.

3 Beförderungen, Übertragungen höherwertiger Dienstposten

3.1 Die generelle Eignung einer Bewerberin für einen höherwertigen Dienstposten wird nicht dadurch in Frage gestellt, daß sie bereits den Wunsch geäußert hat, demnächst beurlaubt zu werden oder Teilzeitarbeit leisten zu können.

3.2 Im Beförderungsreihungssystem sind Zeiten eines Erziehungsurlaubs zu berücksichtigen und zu verpunkten; im Bewährungs- oder Zeitaufstieg sind sie anzurechnen. Dies gilt auch für Erziehungszeiten während einer Beurlaubung nach § 72a oder 79a des Bundesbeamtengesetzes (BBG)-(VMBl 1985 S. 70)[2] von der Geburt des Kindes bis zu dem Tag, an dem das Kind zwölf Monate alt wird (Erlaß P I 1 vom 19. Juni 1987 – Az 17-02-28)[3].

3.3 Beurlaubungszeiten ohne Dienstbezüge bleiben bei der Festlegung des Beförderungsdienstalters und der Beförderungsreihenfolge mangels berufsförderlicher Erfahrungen in dieser Zeit grundsätzlich unberücksichtigt. Arbeitszeitermäßigungen wirken sich dagegen, unabhängig von ihrem Umfang, wegen des ständigen Kontakts zum Beruf nicht nachteilig aus.

4 Fortbildung

4.1 Frauen sind häufiger als Männer durch häusliche Pflichten gehindert, an auswärtigen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Diese besondere Situation ist bei der Lehrgangsplanung und -gestaltung so weit wie möglich zu berücksichtigen. Die Mitarbeiterinnen sollen zur Fortbildung motiviert werden und sind in ihren Bemühungen um Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen besonders zu unterstützen.

4.2 Der dienstlich vertretbare Rahmen für eine Teilnahme von teilzeitbeschäftigten Frauen an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen ist voll auszuschöpfen.

5 Teilzeitbeschäftigung

5.1 Ein größeres Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen entspricht dem Gebot der Fürsorge (Berücksichtigung familiärer Bedürfnisse). Ermäßigungen der Regelarbeitszeit sind bei Angestellten und Arbeiterinnen ohne jede Einschränkung, bei Beamtinnen unter den – erweiterten – gesetzlichen Voraussetzungen (§ 72a, § 79a BBG) möglich. Es sind alle organisatorischen und personalwirtschaftlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, um Teilzeitanträgen entsprechen zu können.

5.2 Kann einer Antragstellerin auf dem von ihr zur Zeit besetzten Dienstposten keine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht werden, ist zu prüfen, ob eine gleichwertige andere Teilzeitarbeit innerhalb der Beschäftigungsdienststelle oder in vertretbarer räumlicher Entfernung angeboten werden kann.

6 Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

6.1 Beurlaubte Mitarbeiterinnen können sich über wichtige Angelegenheiten (außer Verschlußsachen) aus ihrem bisherigen Arbeitsgebiet sowie über Fortbildungskurse und die Möglichkeit, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen zu übernehmen, informieren. Hierauf ist bei der Bewilligung der Beurlaubung schriftlich hinzuweisen.

6.2 Auf Antrag können Beurlaubte zu Fortbildungsveranstaltungen herangezogen werden. Bezüge oder Arbeitsentgelt werden aus diesem Anlaß nicht gewährt. Während der Schulung und bei der An- und Abreise besteht Unfallschutz nach den Bestimmungen der Reichsversicherungsordnung (§ 539 Abs. 1 Nr. 14 Buchst. c).

6.3 Berufsrückkehrerinnen ist die Wiedereingliederung durch eine angemessene Einarbeitungszeit und besondere Berücksichtigung bei den Fortbildungsangeboten zu erleichtern.

7 Berichte

Die zur Berichterstattung an den Innenausschuß des Deutschen Bundestages sowie für Ressortzwecke erforderlichen Angaben werden durch das Bundesministerium der Verteidigung einheitlich erhoben.

BMVg, 30. August 1988
S I 6 – Az 01-63-01/9

[1] VMBl-Erl Sa A 01-63-01/9
[2] VMBl-Erl Sa C 17-02-00
[3] im VMBl nicht veröffentlicht

Politische und NATO-Angelegenheiten

Hinweise zur Richtlinie der Bundesregierung vom 19. Februar 1986 zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung

– Änderung –

Der Erlaß vom 30. August 1988 – S I 6 – Az 01-63-01/9 (VMBl S. 246) wird wie folgt geändert:

Abschnitt 3.2 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Im Beförderungsreihungssystem sind Zeiten eines Erziehungsurlaubs zu berücksichtigen und zu verpunkten (im Bewährungs- und Zeitaufstieg sind nur die Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz anzurechnen)."

BMVg, 15. November 1988
S I 6 – Az 01-63-01/9

Redaktionelle Änderung

VMBl 1988 S. 247

„Gesetz über die Vermeidung und Entsorgung von Abfällen"

Die Seiten 251 und 252 wurden vertauscht. Ändere „252" in „251" und umgekehrt.

6c) Bundesminister für Wirtschaft

Hinweise zu der Richtlinie des BMI vom 24. Februar 1986 zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung

Der Bundesminister des Innern hat am 24. Februar 1986 eine Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung (GMBl. 1986, S. 148) erlassen. Der Text ist in der Anlage abgedruckt. Die folgenden Hinweise sollen helfen, die Richtlinie im Bundesministerium für Wirtschaft umzusetzen; diese soll Frauen unter allen personalwirtschaftlichen Aspekten gleiche Chancen sichern und insbesondere dazu beitragen, daß Frauen zukünftig vermehrt und in qualifizierten höherwertigen Funktionen Einsatz und Anerkennung finden.

Zu 1. Stellenausschreibungen:

Im Bundesministerium für Wirtschaft gibt es keine Aufgaben, für die nur Männer oder nur Frauen geeignet wären. Alle Dienstposten und Arbeitsplätze werden deshalb geschlechtsneutral ausgeschrieben. In Stellenausschreibungen insbesondere für Tätigkeiten, bei denen der Männeranteil bisher überwiegt, ist stets deutlich zu machen, daß Frauen in gleicher Weise wie Männer berücksichtigt werden.

Zu 2. Einstellungen:

(1) Geringe Frauenanteile weist das Bundesministerium für Wirtschaft im höheren, gehobenen und einfachen Dienst sowie den entsprechenden Vergütungs- und Lohngruppen auf. In den Auswahlverfahren ist unter Beachtung des Leistungsprinzips darauf hinzuwirken, daß sich der Frauenanteil in diesen Gruppen erhöht.

(2) Geeignete schwangere Bewerberinnen dürfen nicht ihrer Schwangerschaft wegen für ein Einstellungsangebot außer Betracht gelassen werden. Geeigneten Bewerberinnen um einen Ausbildungsplatz, die wegen einer Schwangerschaft die Ausbildung frühzeitig unterbrechen müßten, ist die Einstellung zum nächstmöglichen Termin verbindlich zuzusagen.

(3) Zu den Vertretern des Ministeriums in den Auswahlgesprächen (Personalverwaltung und Personalrat) sollte wenigstens eine Frau gehören.

Zu 3. Beförderungen, Übertragungen höherbewerteter Dienstposten:

(1) Soweit es bei Beförderungen und Übertragungen höherbewerteter Dienstposten oder Arbeitsplätze im Rahmen des Leistungsprinzips auf die Dauer der bisherigen Tätigkeit ankommt, steht eine Teilzeitbeschäftigung einer Vollzeitbeschäftigung grundsätzlich gleich. Zeiten eines Urlaubs ohne Bezüge bleiben mangels berufsförderlicher Erfahrung in dieser Zeit dagegen grundsätzlich außer Betracht. Zu berücksichtigen ist jedoch die Zeit eines Erziehungsurlaubs bis zu dem Tag, an dem das Kind sechs Monate alt wird. Entsprechendes gilt für die Zeit einer Kindererziehung, die in eine Beurlaubung nach § 72a oder nach § 79a BBG fällt, von der Geburt des Kindes bis zu dem Tag, an dem das Kind sechs Monate alt wird. Die Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz sind ebenfalls zu berücksichtigen.

(2) Für die Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung beim Bewährungsaufstieg oder Zeitaufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe oder Lohngruppe gilt insbesondere § 23a BAT bzw. Nummer 1 Abschnitt B und C der Vorbemerkungen zu allen Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses zum MTB II. Bei Teilzeitbeschäftigung sind demnach in der Regel Bewährungszeiten, in denen die Arbeitszeit mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit erreicht hat, voll anzurechnen; Bewährungszeiten, in denen die Arbeitszeit weniger als drei Viertel, aber mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erreicht hat, sind dagegen zur Hälfte anzurechnen. Die Zeit des Erziehungsurlaubs ist auf den Bewährungs- oder Zeitaufstieg nicht anrechenbar; anzurechnen sind jedoch die Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz.

Zu 4. Fortbildung:

(1) Bei Lehrgangsplanung und -gestaltung ist darauf zu achten, daß Frauen durch familiäre Pflichten bisher noch häufiger als Männer gehindert sein werden, an auswärtigen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Zu Lehrgängen mit räumlich oder zeitlich günstigen Bedingungen sollten Frauen daher verstärkt einberufen werden.

(2) Teilzeitbeschäftigten ist der ihre Arbeitszeit übersteigende Zeitaufwand für ganztätige Fortbildungsveranstaltungen kürzerer Dauer auszugleichen oder zu vergüten.

Zu 5. Teilzeitbeschäftigung:

Ermäßigungen der Regelarbeitszeit sind bei Angestellten und Arbeitern ohne Einschränkung, bei Beamten unter den Voraussetzungen der §§ 72a und 79a BBG zulässig. Alle organisatorischen und personalwirtschaftlichen Möglichkeiten sollten genutzt werden, Teilzeitanträgen zu entsprechen.

Zu 6. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit:

(1) Bedienstete, die zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen beurlaubt sind, sind auf Antrag über Angelegenheiten des Bundesministeriums für Wirtschaft und über das Fortbildungsangebot durch das Programm der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung und die Personalmitteilungen auf dem laufenden zu halten. Bei der Bewilligung des Urlaubs sind sie auf diese Möglichkeit hinzuweisen.

(2) Berufsrückkehrern ist die Wiedereingliederung durch eine angemessene Einarbeitungszeit und besondere Berücksichtigung bei den Fortbildungsangeboten zu erleichtern.

(3) Während des Urlaubs ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nur auf Antrag der Bediensteten möglich. Die Fortbildungsmaßnahme unterbricht den Urlaub nicht; Anspruch auf Dienstbezüge, Vergütung oder Lohn besteht daher nicht. Für die reisekostenrechtliche Abwicklung gilt § 23 Abs. 2 BRKG. Während des Lehrgangs und bei der An- und Abreise besteht Unfallschutz nach § 539 Abs. 1 Nr. 14 Buchstabe c RVO.

(4) Eine Unterbrechung des Urlaubs zur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung kommt nur auf Antrag der Bediensteten in Betracht. Der Einsatz muß auch für die Verwaltung sinnvoll und wirtschaftlich vertretbar sein. Die Dienstbezüge, Vergütungen oder Löhne können aus den Leerstellen gezahlt werden, auf denen die Bediensteten geführt werden.

Zu 7. Berichtspflicht:

Das Personalreferat führt jährlich Statistiken nach dem Muster der Anlagen 2 bis 10. Es übermittelt sie dem Personalrat und veröffentlicht die Ergebnisse in geeigneter Form in den Personalmitteilungen.

Bonn, im Oktober 1987

Anlage

Neufassung der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung vom 24. Februar 1986 (GMBl. 1986, S. 148)

— Frauenförderungs-Richtlinie —

Kabinettsbeschluß vom 25. September 1990 (GMBl. 1990, S. . . .)

Die Bundesregierung erläßt folgende Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung — Frauenförderungs-Richtlinie —

1. Stellenausschreibungen

Freie Stellen dürfen weder öffentlich noch innerhalb der Behörde nur für Männer oder nur für Frauen ausgeschrieben werden, soweit nicht sachliche Gründe dieses gebieten. Stellenausschreibungen sollen so formuliert werden, daß sich auch Frauen zu einer Bewerbung aufgefordert fühlen; dies gilt insbesondere für Bereiche, in denen sie gegenwärtig gering vertreten sind.

2. Einstellungen

Bei der Besetzung von Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen sind Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) angemessen zu berücksichtigen. Auf die Erhöhung des Anteils von Frauen ist dabei in Bereichen, in denen sie gering vertreten sind, hinzuwirken. Der gleiche Grundsatz gilt auch für den Ausbildungsbereich.

3. Beförderungen, Übertragungen höherbewerteter Dienstposten

Bei Übertragungen höherbewerteter Dienstposten und Arbeitsplätzen sind Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips und unter Berücksichtigung der für eine Personalführung und -planung im übrigen geltenden Grundsätze angemessen zu berücksichtigen.

4. Statistiken

4.1 Bis auf weiteres sollen in geeigneter Weise Bewerbungsstatistiken geführt werden, aus denen hervorgeht, wie hoch der Anteil von Frauen an den Bewerbungen einerseits und den Neueinstellungen andererseits ist.

4.2 Über die bei den obersten Bundesbehörden durchgeführten Beförderungen/Höhergruppierungen und Übertragungen höherbewerteter Dienstposten im höheren und gehobenen Dienst sollen ebenfalls vergleichende Statistiken erstellt werden.

4.3 Erhebliche Unterschiede in den jeweiligen Anteilen von Frauen und Männern in den Fällen von Nummern 4.1 und 4.2 sind der Leitung der Dienststelle jährlich mitzuteilen und zu begründen.

5. Fortbildung

5.1 Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen in gleicher Weise zu berücksichtigen wie Männer.

5.2 Bei Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltungen soll nach Möglichkeit auf die Gleichberechtigungsproblematik eingegangen und auf die besondere Verantwortung dieses Personenkreises hingewiesen werden.

5.3 Es sollen nach Möglichkeit auch Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die räumlich und zeitlich so gestaltet sind, daß auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.

6. Teilzeitbeschäftigung

Das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen ist bei entsprechender Nachfrage und unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu erweitern. Anträgen auf Teilzeitarbeit ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Teilzeitarbeit soll sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen auswirken. Soweit zu besetzende Stellen ausgeschrieben werden, soll dies in geeigneten Fällen in Vollzeit- und Teilzeitform erfolgen.

7. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

7.1 Bediensteten, die zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen beurlaubt sind, soll die Verbindung zum Beruf und die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit erleichtert werden. Nach Beendigung der Beurlaubung sollen sie auf die Möglichkeit einer Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen hingewiesen werden.

7.2 Längerfristig beurlaubten Bediensteten soll — soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird — die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden; sie sind über das Fortbildungsangebot zu informieren.

Bezüge oder Arbeitsentgelt werden den beurlaubten Bediensteten aus Anlaß der Teilnahme nicht gewährt.

7.3 In geeigneten Fällen können längerfristig beurlaubte Bedienstete im gegenseitigen Einvernehmen zur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung her-

angezogen werden, soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird.

8. Frauenbeauftragte

8.1 Bei den obersten Dienstbehörden sind Frauenbeauftragte zu bestellen. Auch bei den unmittelbar nachgeordneten Behörden einschließlich der in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen mit eigener Personalverwaltung und größerem Personalbestand können Frauenbeauftragte bestellt werden.

8.2 Die Frauenbeauftragten gehören der Verwaltung an; die Einzelheiten regelt die Dienststelle. Die Frauenbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Leitung der Dienststelle.

8.3 Die Frauenbeauftragten wirken bei der Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung mit, insbesondere durch

- Überwachung der Einhaltung dieser Richtlinie
- Vorschläge zur Verbesserung der Situation von Frauen
- Mitwirkung bei allgemeinen Regelungen, die insbesondere Frauen betreffen
- Beratung und Unterstützung von Frauen.

8.4 Die Frauenbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

8.5 Die Frauenbeauftragten berichten der Leitung der Dienststelle jährlich über die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit.

9. Berichte

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle drei Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen in der Bundesverwaltung vor unter besonderer Berücksichtigung dieser Richtlinie und der Frage künftiger notwendiger Maßnahmen. Der Bericht wird in gemeinsamer Federführung des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit und des Bundesministeriums des Innern erstellt.

Begründung

Die berufliche Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung ist ein bedeutsamer Aspekt der erheblichen Anstrengungen der Bundesregierung zur Durchsetzung der Chancengleichheit der Frauen im Arbeitsleben und bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Frauenförderung in der Bundesverwaltung ist außerdem ein integraler Bestandteil einer zukunftsorientierten Personalentwicklung mit dem Ziel einer modernen und leistungsstarken Verwaltung. Das wichtigste Instrument zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung war bisher die Bundesrichtlinie von 1986, zu deren Umsetzung die Bundesregierung jetzt einen umfangreichen Erfahrungs- und Auswertungsbericht vorlegt und dem Deutschen Bundestag zuleiten wird. Aus diesem Bericht geht im einzelnen hervor, daß sich die bisherige Richtlinie grundsätzlich bewährt hat, in einigen wesentlichen Punkten jedoch verbesserungsbedürftig ist. Die Schlußfolgerungen aus diesem Bericht führten deshalb zu einer entsprechenden Neufassung der Bundesrichtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung. Kernpunkte der Neufassung sind:

1. Erweiterung der Personalstatistiken, um neben den Neueinstellungen auch beim beruflichen Aufstieg den Anteil der Frauen im Vergleich zum entsprechenden Anteil der Männer besser zu erfassen. Soweit sich bei diesem Vergleich erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede ergeben, wird die Personalverwaltung verpflichtet, darüber der Leitung der Dienststelle jährlich zu berichten und diese Unterschiede zu begründen. Diese zusätzlichen Informationen für die Leitung erleichtern eine Zwischenbilanz in der Meinungsbildung über die Erfolge der Frauenförderung und über die Umsetzung der Frauenförderungs-Richtlinie (neue Nummer 4 der Richtlinie).

2. Von erheblicher praktischer Bedeutung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die verbesserte Förderung der Teilzeitbeschäftigung, und zwar in der Weise, daß

   — Anträgen auf Teilzeitarbeit im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen ist,

   — Teilzeitarbeit sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen auswirken soll und

   — im Falle einer Stellenausschreibung in geeigneten Fällen eine Ausschreibung in Vollzeit- und Teilzeitform erfolgen soll (neue Nummer 6 der Richtlinie).

   Diese erweiterte Förderung der Teilzeitarbeit ist ein wichtiger Beitrag zur Flexibilisierung der Arbeitszeit im öffentlichen Dienst.

3. Die Frauenförderungs-Richtlinie verpflichtet jetzt die obersten Dienstbehörden zur Bestellung von Frauenbeauftragten. Bei den unmittelbar nachgeordneten Behörden einschließlich der in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen können unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls Frauenbeauftragte bestellt werden. Wesentlich für den Status der Frauenbeauftragten und die Abgrenzung ihrer Befugnisse ist die Regelung, daß sie der Verwaltung angehören. Wegen der unterschiedlichen Ausgangslage lassen sich die Einzelheiten hierzu nicht durch die Richtlinie selbst bestimmen. Das muß vielmehr der Dienststelle überlassen bleiben. Die Frauenförderungs-Richtlinie bestimmt aber hinreichend die Befugnisse und Aufgaben der Frauenbeauftragten, die sowohl bei allgemeinen Maßnahmen der Frauenförderung in der Bundesverwaltung — besonders im Zusammenhang mit der Umsetzung dieser Richtlinie — als auch bei der Einzelfallberatung mitwirken. Dazu haben sie das Recht auf rechtzeitige und umfassende Unterrichtung. Die Frauenbeauftragten, deren Aufgaben unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgebotes ggf. auch geeignete Männer übernehmen könnten, berichten der Leitung der Dienststelle jährlich über die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit (neue Nummer 8 der Richtlinie).

4. Erweitert wird die Berichtspflicht der Bundesregierung gegenüber dem Deutschen Bundestag, der jetzt anstelle des Innenausschusses der Adressat ist. In dem alle drei Jahre vorzulegenden Bericht über die Situation der Frauen in der Bundesverwaltung ist besonders auf diese Richtlinie und die Frage künftiger notwendiger Maßnahmen einzugehen. Der Bericht erfolgt in gemeinsamer Federführung des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit und des Bundesministeriums des Innern (neue Nummer 9 der Richtlinie).

5. Unverändert bleiben die Nummern 1 (Stellenausschreibungen) und 2 (Einstellungen). In der Nummer 3 (Beförderungen) ist der bisherige zweite Absatz (Bewerberstatistiken) jetzt in der neuen Nummer 4 (Statistiken) eingearbeitet. Die Regelungen über Fortbildung (alte Nummer 4, neue Nummer 5) und die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit (alte Nummer 6, neue Nummer 7) sind auch unverändert. Wegen der Teilzeitbeschäftigung (alte Nummer 5, neue Nummer 6) und der Berichte (alte Nummer 7, neue Nummer 9) wird auf obige Bemerkungen verwiesen.

So wie bisher gilt auch die neugefaßte Frauenförderungs-Richtlinie für die obersten Bundesbehörden und den nachgeordneten Bereich einschließlich der in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen. Wegen einzelner Besonderheiten wird auf die Förderungs-Richtlinie verwiesen.

Die neugefaßte Frauenförderungs-Richtlinie für die Bundesverwaltung wird auch unter Berücksichtigung der Regelungen über die Frauenbeauftragten keine Auswirkungen auf die Einnahmen und Ausgaben der öffentlichen Haushalte haben.

Mit dieser Frauenförderungs-Richtlinie sind keine Kostenwirkungen und keine Auswirkungen auf die Einzelpreise oder das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau verbunden.

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 5300 Bonn
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 13 63, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2, Telefon 02 28/36 35 51, Telefax 02 28/36 12 75
ISSN 0722-8333